

TENDENCIAS ESTRUCTURALES EN EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS LA REFORMA DE 2012

Luis Gómez Rufián

Doctorando. Universidad Carlos III

EXTRACTO

Tal y como es bien conocido, la reforma de la negociación colectiva constituye uno de los ejes angulares de la reforma laboral de 2012, la cual articula una serie de medidas a efectos de conseguir «que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa». En ese sentido, la reforma laboral de 2012 establece la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, flexibiliza sustancialmente la posibilidad de inaplicación de los mismos o altera las reglas sobre ultraactividad, entre otros. Así las cosas, estos cambios poseen un gran potencial de afectación a cuestiones como el grado de centralización del sistema, su grado de cobertura, la velocidad de renegociación de los convenios o la evolución de los incrementos salariales, de modo que, una vez cerrados definitivamente los datos de 2013, es decir, cumplidos dos años de dicha reforma, corresponde realizar un primer análisis preliminar de la misma.

Palabras claves: negociación colectiva, reforma laboral, centralización, cobertura y salarios.

Fecha de entrada: 10-11-2015 / Fecha de revisión: 21-12-2015 / Fecha de aceptación: 21-12-2015

STRUCTURAL TRENDS IN COLLECTIVE BARGAINING SYSTEM FOLLOWING THE REFORM OF 2012

Luis Gómez Rufián

ABSTRACT

As it is well known, the reform of collective bargaining constitutes one of the labour reform's cornerstones implemented in Spain in 2012 which designed a set of measures that will make «collective bargaining will be a tool, not an obstacle, to adapt labour conditions to the specific circumstances of the business conditions». In this sense, the labour reform of 2012 established the priority of firm-level agreements over industry-wide ones, substantially eased the situations where they may not be applied and modified the rules about ultraactivity. So, these changes have great potential to impact on over issues such as the degree of centralization of the system, his level of coverage, speed of renegotiation of the agreements or the evolution of wage increases, so that, once 2013 data are definitely closed, that is to say, two years from the adoption of law, it is time to make a first preliminary analysis of its effects.

Keywords: collective bargaining, labour market reform, centralization, coverage and wages.

Sumario

1. Aproximación general
2. Intensidad
3. Cobertura
4. Estructura: Centralización y descentralización
5. Densidad y tamaño de los convenios
6. Duración
7. Cuestiones materiales: Salarios y jornada
 - 7.1. Cuestiones salariales
 - 7.2. Jornada de trabajo
8. Inaplicación de convenios
 - 8.1. Aproximación general
 - 8.2. Tamaño de las inaplicaciones y forma de alcanzar el acuerdo
 - 8.3. Materias inaplicadas
 - 8.4. Duración
9. Conclusiones

Bibliografía

Abreviaturas

1. APROXIMACIÓN GENERAL

Por todos es conocido que el sistema de negociación colectiva ha constituido una piedra angular de la reforma del mercado de trabajo operada en 2012. Bajo la presión de múltiples instituciones internacionales, se venía denunciando desde tiempo atrás lo que, a su juicio, constituían los defectos estructurales del sistema, a saber: una estructura de tipo intermedio, en este caso provincial, que, al estar alejada tanto de las empresas como de los sectores productivos, no estaría interiorizando las necesidades, por un lado, ni de los beneficios y el mantenimiento de plantillas, ni, por el otro, de la evolución de la demanda agregada, el ciclo económico y de los precios¹. Ante ello, y, en realidad, en oposición en algunos puntos y como desarrollo en otros, a la opción tomada por el Real Decreto-Ley 7/2011, el Real Decreto-Ley 3/2012 apuesta decididamente por una profunda reforma que se despliega sobre tres pilares básicos: la limitación de la proyección de la ultraactividad, la priorización y el incentivo a la negociación a nivel de empresa y la fuerte flexibilización del mecanismo de inaplicación de convenios del artículo 82.3 del ET.

Evidentemente, no han faltado voces que, por el carácter radical de la reforma en la mayoría de sus puntos, han señalado que la misma tenía el potencial, en un país compuesto esencialmente de pymes y micropymes, de socavar la autonomía colectiva mediante una progresiva desintegración del sistema. Y ello porque, de manera directa, el escaso poder de negociación propio de plantillas tan reducidas, erosionado además por el alto desempleo, incentivaría, teóricamente, una descentralización acelerada, a modo de carrera a la baja en el estatus laboral que venía siendo otorgado a los trabajadores por la negociación colectiva. Lo mismo podría señalarse en relación con la facilitación de la inaplicación salarial y el incremento de la competencia vía costes empresariales, pudiendo dar lugar a peligrosas dinámicas de *dumping* social. A su vez, estas críticas serían complementadas con el razonamiento de que, las nuevas reglas referidas a la ultraactividad de los convenios, junto a un mayor parón en la negociación de acuerdos ante el recrudecimiento de la destrucción de empleo durante 2012, podría generar importantes vacíos en la cobertura de los trabajadores por parte de un sistema sometido a cambios tan abruptos. Así las cosas, este trabajo no pretende entrar en el debate de fondo de si tales opiniones estaban o no justificadas, más allá de señalar que, en cualquier caso, la agresividad de la reforma podía hacer más que entendibles tales preocupaciones. Por el contrario, la función del mismo, a la luz del cierre de los datos definitivos sobre negociación de 2013, producida en el mes de julio de 2015, es la de analizar si dichas dinámicas, especialmente descentralización y reducción de la cobertura, se han producido efectivamente o no. Así, puede decirse que este trabajo se sitúa en la línea de lo que exponía el profesor CRUZ VILLALÓN cuando señalaba que «lo que se pretende [...] es desarrollar un enfoque

¹ JAUMOTTE, F.: «The Spanish labor market in a cross-country perspective», *IMF Working Paper*, WP/11/11, enero de 2011, págs. 7 a 9.

en la medida de lo posible diferente a lo acometido por los múltiples estudios doctrinales ya publicados sobre esta materia: el intento de identificación de los efectos materiales que tales cambios están provocando sobre la realidad práctica de la negociación colectiva entre nosotros; si se quiere dicho de otro modo, un análisis de efectividad material de la reforma más allá de la eficacia formal de los mandatos en la misma contenida»². Y, paradójicamente, por las razones que se señalarán, el sistema parece haber evolucionado, justamente, en la dirección inversa para ambas variables. A su vez, se analizan otra serie de cuestiones complementarias, como la intensidad en la renovación de los convenios y la entrada de nuevos en el sistema, el tamaño de los mismos y su duración, la evolución de la jornada y los incrementos salariales pactados. Finalmente, se realiza un estudio pormenorizado de la inaplicación de convenios.

De esta manera, en clave metodológica, el trabajo aquí presentado desarrolla un análisis fuertemente «cuantitativista», basado en el estudio de los datos que muestran la evolución de la morfología del sistema en función de cómo los agentes económicos y sociales han ido acoplado sus perspectivas y necesidades a los cambios en el marco institucional (en ese sentido, buena parte de las series expuestas están construidas mediante los microdatos de la negociación colectiva – no disponibles públicamente–). Desde esta óptica metodológica, conecta con la perspectiva del profesor RODRÍGUEZ-PIÑERO cuando señala que «paulatinamente, los juristas del trabajo estamos deviniendo también en juristas del empleo y del desempleo, nos vemos obligados a poner en relación una ordenación jurídica con una realidad económica, la cantidad y calidad de los empleos. [...] Por eso, el jurista del trabajo no debe concentrarse solo en la perspectiva micro-jurídica de la vida diaria de las relaciones laborales; también le corresponde valorar en su conjunto este sector singular del ordenamiento [...] condicionado por las exigencias del sistema económico. Nuestra disciplina requiere un uso permanente de la dogmática, de los reconocimientos de la teoría jurídica, pero no puede desconocer las lecciones de la economía y de la sociología, de la política o de las ciencias de las relaciones laborales, necesarias para poder entender su dinámica y para evitar un divorcio entre el análisis jurídico y una realidad dinámica y tensionada»³.

² CRUZ VILLALÓN, J.: «Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva», *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, núm. 12, 2013, pág. 200.

³ A tal respecto, véase RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. en «La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, núm. 2, 2011, págs. 78 y 81. En el mismo sentido, dado que, puntualmente, se harán algunas apreciaciones de tipo económico, conecta también el trabajo con la visión del profesor MERCADER UGUINA cuando señala que «actualmente, los hechos económicos pasan a constituirse en auténticos "datos" del problema jurídico. Se hace necesario llevar la norma al terreno de la experiencia vital, por lo que se requiere que las investigaciones jurídicas huyan de las clásicas explicaciones "monocausales" que conducen inevitablemente hacia simplificaciones inadmisibles a la hora de abordar el análisis de realidades sociales y complejas [...] la inteligencia del Derecho resulta normalmente confiada a leyes y principios de forma casi exclusiva en la perspectiva de una ciencia jurídica autónoma, sin tomar en consideración que todas las valoraciones jurídicas pueden ser reconstruidas e interpretadas con arreglo a las categorías que suministra el pensamiento económico» (en MERCADER UGUINA, J. R., «Modelos metodológicos de la ciencia jurídica y su impacto sobre el derecho español del trabajo: Una aproximación», en AA. VV., *Homenaje a Luis Rojo Ajuria*, Escritos jurídicos, Universidad de Cantabria, 2003, pág. 425).

No obstante, al ser esta la perspectiva metodológica del trabajo, han de realizarse varias precisiones al respecto de los datos utilizados. En primer lugar, ha de diferenciarse entre, por un lado, los «convenios colectivos por año de firma», que ofrecen información sobre convenios en función del año de la fecha de firma indicada en la hoja estadística correspondiente y, por el otro, los «convenios colectivos por año de efectos económicos», los cuales incluyen tanto los convenios firmados en el año de referencia como aquellos convenios firmados en años anteriores cuya vigencia es de dos años o más y que tienen efectos económicos en el año analizado⁴. Obviamente, ambos tipos de datos poseen funcionalidades diferentes, permitiendo aportar una información más refinada en unos u otros campos, respectivamente. Así, aunque se irá precisando en qué variables se utilizan uno u otro tipo, y aunque en muchas se aprovecharan ambos, puede decirse que la modalidad «convenios colectivos por año de efectos económicos», en tanto agrega el conjunto de convenios vigentes a los que se registran en cada año, permite comprobar el desenvolvimiento del sistema en su conjunto desde una perspectiva estructural o globalmente considerado; mientras, la modalidad «convenios colectivos por año de firma» aporta información sobre en qué términos se produce la progresiva renovación del sistema de negociación, pues extrae exclusivamente los nuevos convenios que van entrando al sistema. En segundo lugar, la mayoría de los gráficos exponen datos anuales que se extienden en la mayoría de los casos, hasta 2013. En ese sentido, como ya se ha señalado, ello trae causa de que en julio de 2015 se presentó el informe de cierre definitivo de dicho año, de modo que pueden ya exponerse los datos consolidados hasta tal momento. No obstante, en algunos casos, ellos se complementará, a efectos ilustrativos, con los datos, aún muy provisionales, de 2014 y 2015, de carácter mensual.

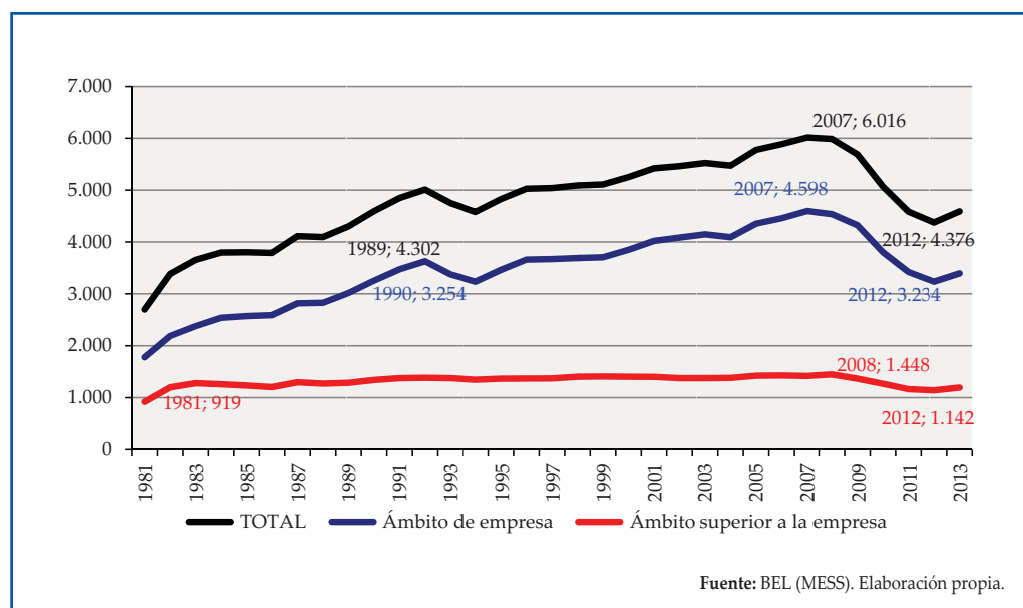
2. INTENSIDAD

Una de las tendencias más significativas experimentadas por el sistema de negociación colectiva en España a lo largo de la actual crisis económica ha sido la de la drástica reducción en la renovación de su tejido negocial. Como es comprensible, fruto de la incertidumbre generada por los avatares de la recesión y la agresiva destrucción de empleo, así como por las expectativas de los más que previsibles cambios legislativos, el sistema pasó a registrar desde las cotas máximas de en torno a los 6.000 convenios vigentes anuales en 2007 y 2008, al mínimo de unos 4.400 en 2012, lo que supone una caída de más del 25%. En ese sentido, como se aprecia en el gráfico 1, dicha caída se centró principalmente en los convenios de empresa (los cuales son mayoritarios en el conjunto del sistema, si bien no así su cobertura, como ahora se verá), mientras que los convenios de tipo sectorial han mostrado una mayor resistencia y estabilidad a lo largo del ciclo, algo lógico si tenemos en cuenta la fuerte destrucción de empresas acaecida a lo largo del periodo. No

⁴ Esta información puede consultarse en http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/Notas_Metodologicas.pdf. En ese sentido, este autor quiere expresar su agradecimiento al servicio de gestión de Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT) de la Dirección General de Empleo, por su ayuda y constante disposición para el suministro y tratamiento de los microdatos de la negociación colectiva.

obstante lo anterior, para apreciar la verdadera magnitud de este «frenazo» en la negociación, podemos señalar que el nivel de convenios vigentes en el año 2012 supone el menor desde 1989 para el conjunto del sistema, desde 1990 para los convenios de empresa, y desde 1981, a pesar de su mayor resistencia, para los convenios sectoriales. De hecho, se aprecia que existen dos elementos diferenciadores en la reacción del sistema de negociación ante la crisis de principios de los noventa, cuando se observa también una cierta reducción en la intensidad de la negociación: por un lado, que la caída es exponencialmente mayor en la actual recesión, y, por otro, conectado a ello, que por primera vez los convenios sectoriales se ven afectados.

Gráfico 1. Total de convenios vigentes (convenios por años de efectos económicos) por ámbito funcional (1981-2013)



Sin embargo, a pesar de que el empleo asalariado cayó a tasas interanuales del $-5,33\%$ y del $-3,46\%$ en 2012 y 2013, en este último año se produjo un considerable repunte en la negociación que, nuevamente, tuvo como protagonista al convenio de ámbito empresarial. A tenor de lo señalado sobre los malos datos de empleo de dicho año, la causa de esta positiva evolución radicaría, con casi toda probabilidad, en que, ante las expectativas de estabilidad de la regulación por la propia estabilidad del ciclo político, y ante una también expectativa de principio de recuperación económica a partir de 2014, empresas de diverso tamaño hayan aprovechado los incentivos dados por la reforma para adoptar fórmulas negociales a nivel empresarial. Una vez expuesto lo anterior, si eliminamos el efecto de los convenios que ya estaban previamente vigentes, es decir, si tenemos en cuenta únicamente los «convenios por año de registro», podemos comprobar cómo,

efectivamente, se produce una importante revitalización del tejido negocial en España. Concretamente, como recogen los gráficos 2 y 3, el número de convenios colectivos registrados en 2013 prácticamente dobla los que lo fueron en 2011, y ello tanto a nivel global como en función de su ámbito funcional (empresarial o sectorial).

Si nos adentramos en los datos provisionales de 2014 y 2015, sin embargo, y aunque es muy pronto, por esa provisionalidad misma, como para sacar conclusiones, sí que los datos parecen tender a cierta ralentización en el incremento de la intensidad de la negociación que se ha venido experimentando desde 2013. Así, en esos términos provisionales, si acudimos no ya al conjunto de convenios vigentes a cada mes, sino, dentro de este total, a los concretamente firmados en cada mes, y, por tanto, a la muestra que permite conocer el ritmo de renovación de la negociación colectiva encontramos, tal y como señala el gráfico 4, que ese repunte comenzó con fuerza en 2013 hasta que, al inicio de 2014, el ritmo de negociación se ha resentido seriamente para estancarse finalmente a partir del inicio de 2015.

Gráfico 2. Número de convenios por año de registro (2011-2013). Total

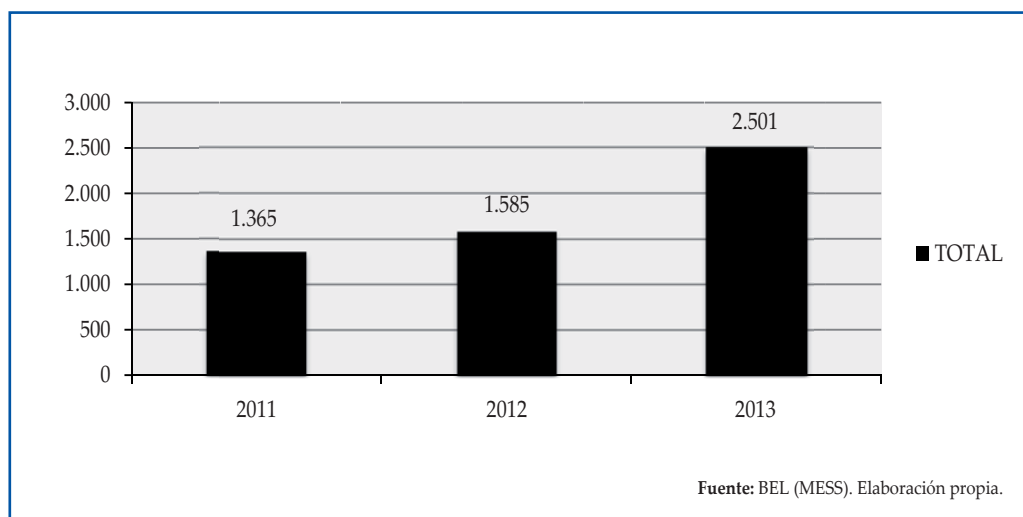


Gráfico 3. Número de convenios por año de registro (2011-2013), según ámbito funcional

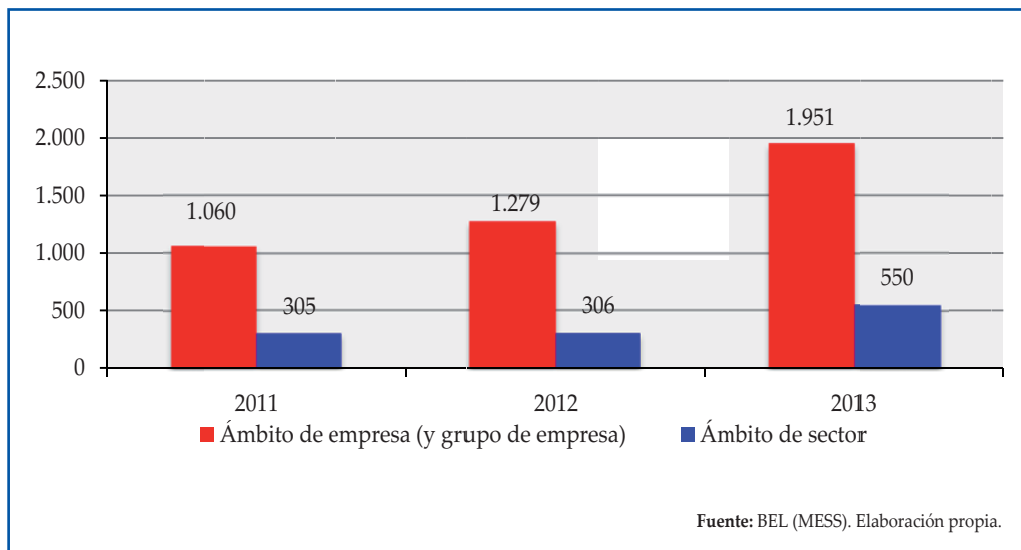
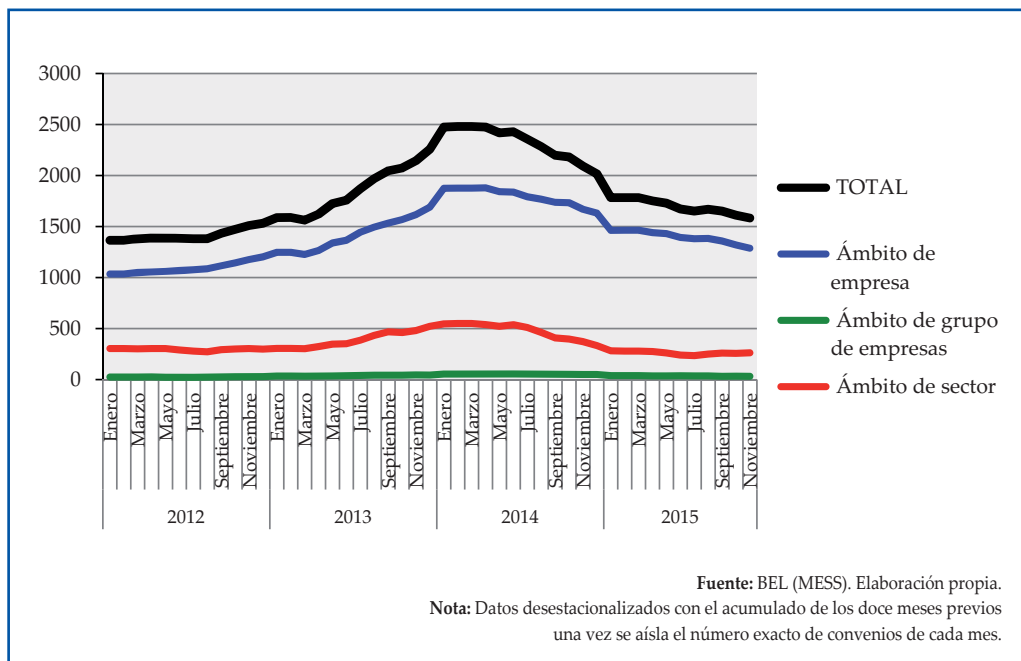


Gráfico 4. Número de convenios registrados mensualmente según ámbito funcional (2012ene-2015dic)



3. COBERTURA

La cobertura constituye el indicador básico del sistema de negociación colectiva, pues mide el verdadero potencial regulatorio del mismo, es decir, su capacidad de impactar en el sistema productivo-laboral y, por tanto, como regla general, suele estar íntimamente ligado al grado de institucionalización que el mismo posee. En este sentido, a pesar de la intensidad de la reforma, podemos comprobar cómo la tasa de cobertura del sistema, calculada como la proporción de trabajadores cubiertos en cómputo anual sobre la media anual o bien de los trabajadores que aparecen como asalariados en la EPA o bien los afiliados por cuenta ajena en la Seguridad Social⁵, se ha caracterizado, tanto en términos históricos como acudiendo al periodo inmediatamente reciente, por un fuerte incremento. Así, puede apreciarse que si bien existe una erosión de la cobertura coincidente con el periodo más agresivo de la crisis (2009-2010 a nivel general y 2008-2010 en el sector servicios)⁶, la tasa de cobertura comienza a recuperarse para el sector servicios de manera ininterrumpida desde 2010 y, a nivel general, se mantiene estable con cierto retroceso en 2012 para sufrir un posterior e importante crecimiento en 2013. No obstante, como muestra la serie histórica, estos datos aún se encuentran lejos de los máximos alcanzados en los años 1987 y 1996, año este último a partir del cual se produce una agresiva reducción.

Una vez estudiada la cobertura en términos sectoriales, conviene, ante la lógica preocupación doctrinal de que los nuevos convenios hubieran devaluado su contenido material a favor de otras fórmulas de mayor disponibilidad empresarial (pactos y acuerdos colectivos o incluso el propio contrato de trabajo individual), estudiar la evolución de la cobertura por materias específicas. Así, tomamos como referencia los tres elementos nucleares de la relación laboral cuya regulación ha sido tradicionalmente abordada por el convenio colectivo: la estructura salarial, la jornada laboral y las funciones a desempeñar⁷. Así, tal y como se muestra en el gráfico 7, nue-

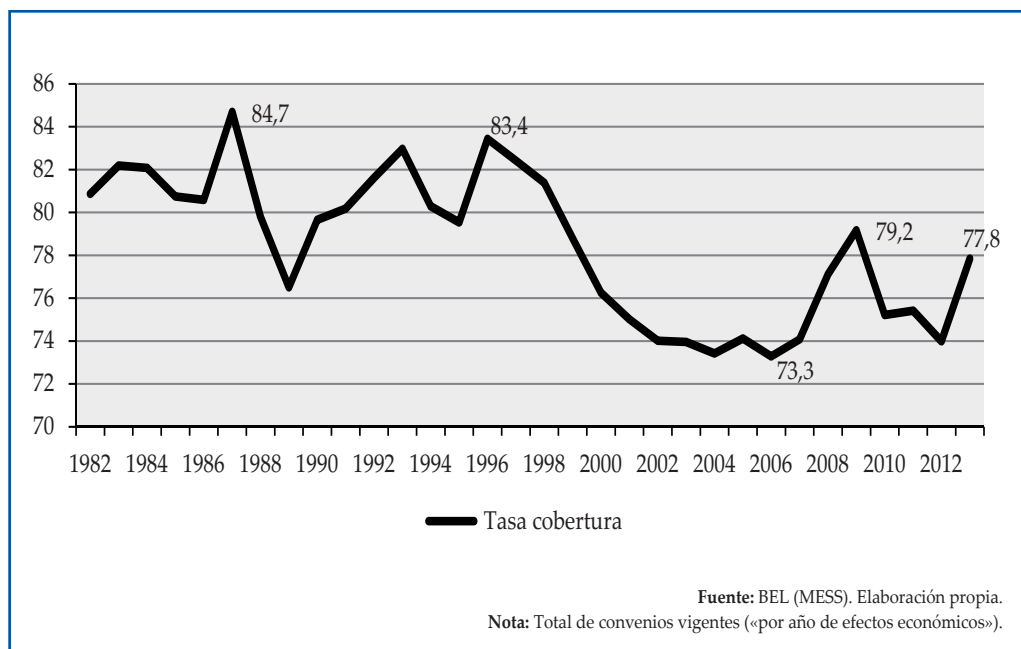
⁵ En ese sentido, si se utiliza la EPA como referencia, se tiene en cuenta también el número de trabajadores que efectivamente lo son pero que no se encuentran registrados en la afiliación de la Seguridad Social como tal, es decir, el empleo irregular, además de que la EPA, al ser una encuesta que gira en torno a los hogares, tiene dificultad para aprehender aquellos trabajadores que, como una buena parte de los inmigrantes, cambian de ubicación en el periodo de análisis. Por esa razón, las tasas estimadas de cobertura son menores cuando se calculan sobre la EPA, pues el global de trabajadores es mayor que los asalariados regulares afiliados a la Seguridad Social. Por otro lado, a estas tasas se les denomina «estimadas» en tanto los datos del total de trabajadores cubiertos pueden presentar alguna desviación debida tanto a posibles disfuncionalidades en la cumplimentación de la hoja estadística como, sobre todo, por la caída del empleo. Además, dado que la EPA ha cambiado en diversas ocasiones de bases de medicación, afectando a la contabilización de los asalariados, a lo largo del periodo analizado, el histórico de la cobertura se realiza solo con datos sobre seguridad social. A tal respecto, véase VV. AA. (Ruesga, S., coord.), *Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, págs. 126 a 127.

⁶ Los fuertes cambios en el empleo de los sectores industrial, agrario y de la construcción impiden estimar esta tasa con fiabilidad.

⁷ Desgraciadamente, desde 2008 no se computa el total de trabajadores cubiertos, en abstracto, en regulación de la jornada por sus convenios colectivos, de modo que no puede abordarse a este respecto.

vamente, comprobamos, contra pronóstico, que las tasas de cobertura se encuentran en máximos históricos, reduciendo entonces el grado de disponibilidad de estas materias, por ejemplo, por la modificación sustancial de condiciones⁸. En cualquier caso, no ha de descartarse un posible efecto de reducción del total de trabajadores ocupados (denominador de la fórmula) que, al mantenerse, al menos estadísticamente, constante el total de trabajadores cubiertos (numerador), lleve a cierto efecto de aumento artificial de la tasa de cobertura. Aun así, ya sea por el repunte en la intensidad de la negociación que se ha producido en 2013 o por un menor impacto del inicialmente previsto de las reglas de ultraactividad, por salida de la ocupación de trabajadores asalariados no directamente cubiertos, o incluso por la existencia de un *trade off* entre cobertura de los incrementos salariales a cambio de una menor intensidad de los mismos, la cobertura del sistema no solo no ha retrocedido, sino que, paradójicamente, ha repuntado en el año 2013.

Gráfico 5. Tasa estimada de cobertura de la negociación colectiva en términos históricos (2005-2013)



⁸ Dada la nueva articulación entre los artículos 41 y 82.3 del ET, ello viene a suponer, siempre en términos estimatorios, que de los 14.060.100 asalariados en términos medios en el año 2013 existentes según la EPA (13.316.000 según la Seguridad Social), el régimen salarial de 4.576.600 trabajadores y el de la clasificación profesional de 5.370.084 eran completamente disponibles para los empresarios *ex* artículo 41 del ET (3.693.900 y 4.487.345 según los datos de la Seguridad Social, respectivamente).

Gráfico 6. Tasa estimada de cobertura de la negociación colectiva (2005-2013). Total y por sectores

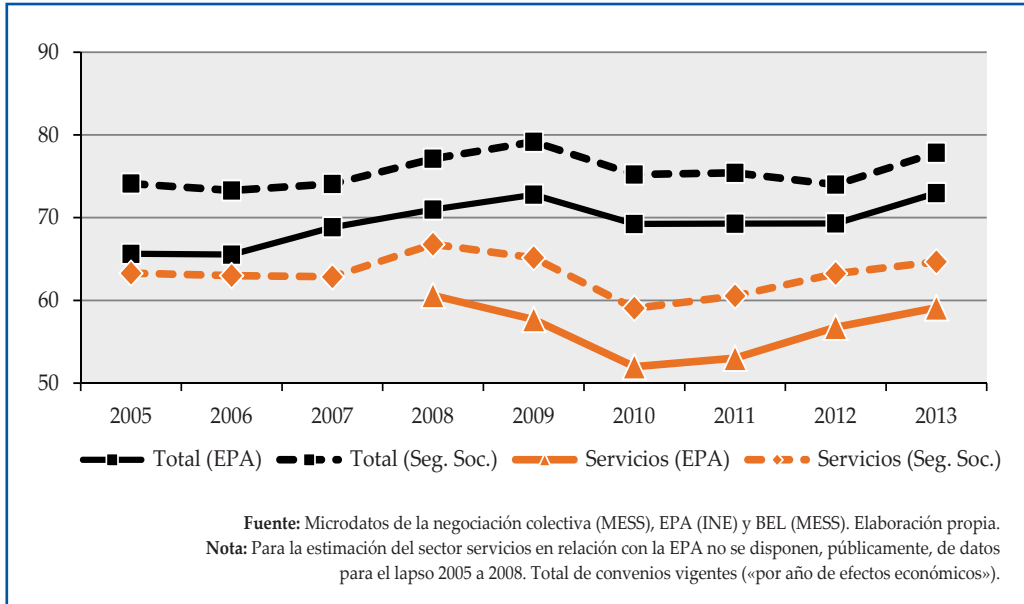
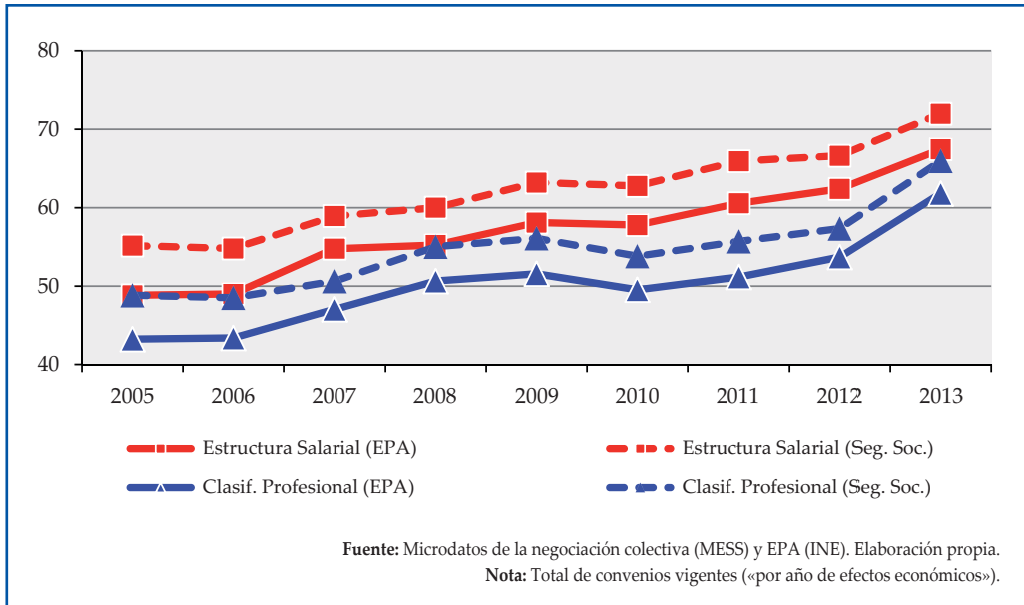


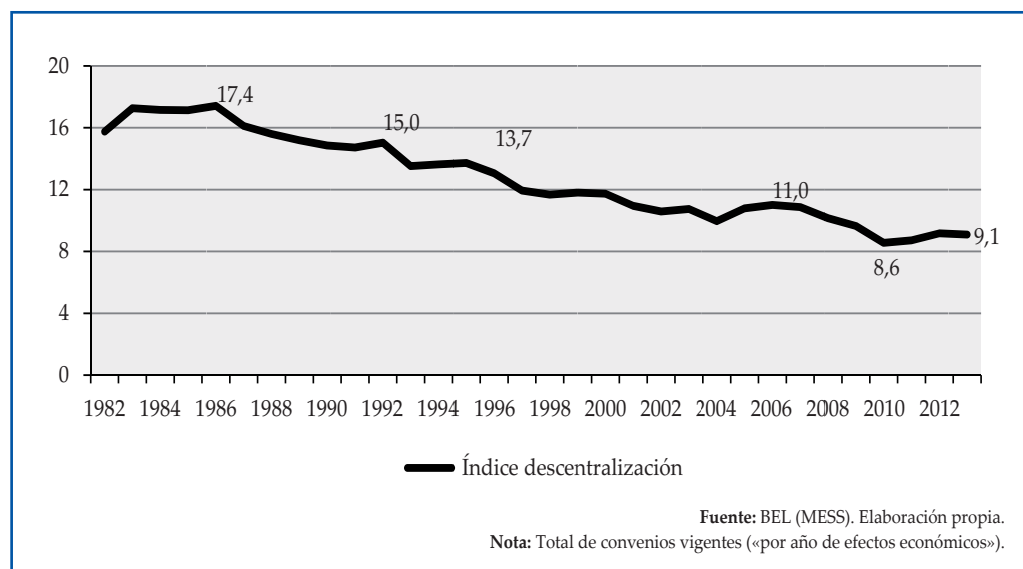
Gráfico 7. Tasa estimada de cobertura de la negociación colectiva por materias (2005-2013)



4. ESTRUCTURA: CENTRALIZACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN

Entendiendo la estructura de la negociación colectiva como «el conjunto de convenios, acuerdos y pactos colectivos de distinto ámbito vigentes en un momento determinado (...) una "radiografía" del resultado global de la negociación colectiva, en la que aparecen los acuerdos alcanzados y sus mutuas relaciones»⁹, una vez comprobado que, efectivamente, el sistema no ha retrocedido en términos de cobertura, corresponde examinar si, en virtud de la reforma del artículo 84 del ET, se ha producido una redistribución de los términos en los que se produce esa cobertura a favor o no del convenio de empresa. Así, aunque los convenios de empresa se mantienen en niveles estables de en torno al 75% de los vigentes en cada momento, y aun habiendo protagonizado ese incremento de los convenios registrados en 2013, su índice de cobertura, medido por el número de trabajadores afectados por los mismos sobre el total de los cubiertos por el sistema, se mantiene estable en niveles de alrededor del 10% del total. Concretamente, aunque se ha evolucionado desde el 8,6% de 2011 al 9,1% de 2013, aun ello constituye un nivel lejano al 11% de 2006. Igualmente, en términos históricos, a pesar de este leve repunte, el nivel de descentralización es sustancialmente inferior al registrado en el conjunto de la serie histórica, pues ha de tenerse en cuenta que este superaba el nivel del 15% hasta 1992.

Gráfico 8. Índice de descentralización (tasa de cobertura de los convenios empresariales) de la negociación colectiva (1981-2013)



⁹ MERCADER UGUINA, J. R.: «Análisis factorial y mecanismos de articulación jurídica de la estructura de la negociación colectiva», *RTSS.CEF*, núm. 362, 2013, pág. 9.

Por el contrario, son los convenios de tipo sectorial, especialmente los de tipo «autonómico y asimilado» (entendiendo por «asimilado» los interprovinciales e interautonómicos) los que han experimentado un incremento sustancialmente mayor. Este hecho, inverosímil a la luz del cambio normativo operado en 2012, parece indicar que, frente a los costes que para la mayoría de empresas puede representar la negociación y firma de un acuerdo de nivel empresarial, y ante la asunción de que el convenio provincial no es –en términos generales– una fórmula eficiente macroeconómicamente, se produce un cierto efecto retardado del Real Decreto-Ley 7/2011, de pretensión centralizadora¹⁰. En otras palabras, parece que, ante la amenaza de perder el control de la negociación por parte de los agentes sociales en caso de mantenerse la negociación en el nivel provincial, pues dado que los costes en términos de incremento salarial en los mismos son superiores a los del resto de niveles, ello incentivaría el desplazamiento de las empresas hacia los convenios de empresa a pesar de los costes de transacción asociados a la negociación de los mismos (que se amortizarían a lo largo del tiempo dados unos menores incrementos salariales a nivel empresarial), parece encontrarse una solución de equilibrio a través de una mayor centralización del sistema: al rebajar las expectativas de crecimiento salarial en ese nivel, por un lado, los agentes sociales mantienen el control de la negociación frente a lo que sería una situación de atomización y carrera a la baja del sistema en caso de huida de las empresas desde los convenios provinciales a los empresariales; por el otro, las empresas encuentran una vía de escape a los costes de mantenerse en el nivel provincial –por la ya conocida asimetría existente en el mismo entre la evolución de los salarios y la de la situación económica y del empleo– sin incurrir en los fuertes costes de transacción (costes administrativos, costes de asesoramiento y conocimiento de la legislación, etc.) asociados a la negociación de un convenio de empresa. Así, varios datos adicionales dotan de solidez a esta hipótesis: a) según la nueva Encuesta Anual Laboral, tanto para 2013 como para 2014, en la respuesta a la pregunta sobre cuál era según motivo principal para no contar con convenio colectivo de empresa, cuanto menor era el tamaño de la empresa, mayor

¹⁰ En este punto ha de recordarse que «el resultado es que un grado de centralización intermedio genera peores resultados económicos que los grados extremos, esto es, los fuertemente centralizados o descentralizados. Estos resultados han encontrado un importante eco entre los economistas y los organismos internacionales porque, al margen de los resultados empíricos en sí mismos considerados, lo cierto es que esconden una lógica ciertamente atractiva: mientras que la negociación colectiva centralizada permitiría atender mejor las variables macro, articulando la misma en torno a los resultados relativos a las grandes variables agregadas, y la descentralizada permitiría satisfacer mejor los objetivos micro, es decir, permitiría adaptarla mejor a las necesidades de las empresas de acuerdo con las circunstancias cambiantes del mercado; la intermedia resultaría menos eficiente, al no conseguir reunir las virtudes de ninguna de las anteriores (...). Así, en una negociación a nivel de empresa se presta más atención al grado de competencia al que se enfrentan dichas empresas en los mercados de sus productos, de manera que los incrementos salariales tienden a mantenerse más en línea con la evolución de la productividad de cada compañía. Si la negociación tiene lugar al máximo nivel de centralización (estatal para el conjunto de la economía), los representantes de los empresarios y de los trabajadores tienen en cuenta las consecuencias de sus acuerdos sobre la inflación, la competitividad y las transferencias fiscales asociadas a la protección por desempleo y, por tanto, se acuerdan incrementos salariales que están en línea con la productividad agregada» (M. U., pág. 18). Esta perspectiva es la que había dado lugar a la llamada «relación de joroba» entre grado de centralización y desempleo, elaborada por CALMFORS y DRIFILL, elevándose este último cuanto mayor fuera la proximidad de la estructura a un nivel centralizado (CALMFORS y DRIFILL, «Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance», *Economic Policy*, 6, 1988, págs. 13 a 61).

era el peso del motivo «Desconocimiento del procedimiento para elaborar y negociar convenio colectivo de empresa» a la vez que, de un año a otro, crecía el indicador referido a que el «Convenio colectivo sectorial se adecua a las necesidades de la empresa»; y b) porque los nuevos incrementos salariales en esta estructuración tendentemente centralizada, como se tendrá ocasión de exponer, se encuentran en el entorno del 0,5 y el 1 %. Nuevamente, ni el incentivo a la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o las inaplicaciones (como posible preludio a la negociación a nivel empresarial) han revertido la tendencia. Y es que, como señala RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, «estructura de la negociación y organización de los sindicatos y las asociaciones empresariales manifiestan una recíproca interrelación, de modo que los cambios en la distribución interna del poder en las organizaciones pueden resultar de los cambios legales orientados a cambiar la estructura de la negociación colectiva»¹¹.

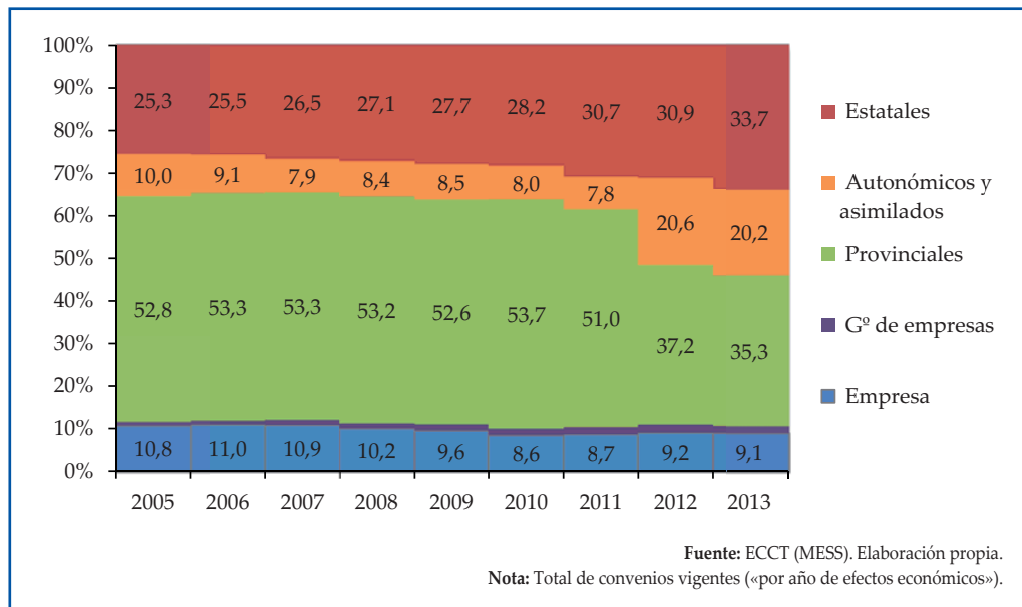
Tabla 1. Motivo principal para no contar con convenio colectivo de empresa (2013-2014)

		Convenio colectivo sectorial se adecua a las necesidades de la empresa	Desconocimiento del procedimiento para elaborar y negociar convenio colectivo de empresa	Negativa de los representantes legales de los trabajadores para negociar convenio colectivo de empresa	Falta representación legal de los trabajadores en la empresa	NS / NC
2013	Total	73,2	9,9	1,6	15,3	0,1
	De 5 a 9 trabajadores	72,7	8,9	0,8	17,6	0,0
	De 10 a 49 trabajadores ..	73,6	11,4	2,1	12,7	0,1
	De 50 a 249 trabajadores	74,7	9,2	5,4	10,7	0,0
	De 250 a 499 trabajadores	79,8	4,2	8,2	7,6	0,3
	Más de 499 trabajadores	81,1	2,6	10,9	5,0	0,4
2014	Total	75,6	7,6	1,3	12,4	3,1
	De 5 a 9 trabajadores	75,9	7,6	0,8	12,9	2,8
	De 10 a 49 trabajadores ..	75,5	7,8	1,3	12,4	2,9
	De 50 a 249 trabajadores	72,3	6,9	5,5	7,1	8,3
	De 250 a 499 trabajadores	77,5	2,7	4,9	7,2	7,8
	Más de 499 trabajadores	77,4	1,3	8,4	4,6	8,4

Fuente: EAL. Elaboración propia.

¹¹ Citado en MERCADER UGUINA, J. R.: «Análisis factorial y mecanismos de articulación...», *op. cit.*, pág. 15.

Gráfico 9. Grado de cobertura de cada tipo de convenio según el porcentaje de trabajadores cubiertos respecto del total (2005-2013)



Si acudimos a la evolución sectorial de la cobertura del convenio de empresa, podemos comprobar que las tendencias son divergentes en función del sector analizado. Así, como se muestra en el gráfico 10, estas pueden sistematizarse de la manera siguiente: a) en el sector agrario, la negociación colectiva de empresa, que apenas tenía relevancia, se ha vuelto prácticamente inexistente desde el año 2010, sin que las reformas posteriores hayan alterado dicha evolución; b) para el caso del sector servicios, que aglutina de manera hegemónica el empleo asalariado, el grado de descentralización cayó desde el 12,9% en 2007 hasta el 9,1% en 2012 para pasar a crecer levemente hasta el 9,3% en 2013; y c) en el caso del sector industrial y de la construcción, ambos comenzaron a mostrar un crecimiento de la cobertura a nivel de empresa ya en 2010 (si bien la industria venía de una tendencia decreciente) que se disparó en el año 2012 para, sin embargo, erosionarse en 2013. En el caso de la construcción, ello parece estar especialmente causado por la supervivencia de algunas de las grandes constructoras que protagonizaron la burbuja inmobiliaria, regidas por convenios de empresa, unida a la definitiva desaparición de un gran conglomerado de pequeñas empresas regidas por convenios sectoriales.

Así las cosas, no parece que la reforma de 2012, con su apuesta decidida por la prioridad aplicativa del convenio de empresa, haya tenido un efecto relevante en términos de efectiva descentralización del sistema. Sin embargo, hasta ahora los datos utilizados, que son aquellos mediante los cuales normalmente se analiza la cuestión de la centralización, se refieren a los convenios vigentes en cada año, lo que suma los convenios que se firman en un año determinado junto a los anteriormente vigentes, como ya sabemos. Para intentar aislar el efecto de este cambio legal en

los nuevos convenios que se han ido firmando tras la entrada en vigor de la reforma, nos centraremos ahora en dos nuevas variables: «convenios por año de firma» y, dentro de ellos, los derivados de la constitución «nuevas unidades de negociación», de modo que, como se viene diciendo, eliminemos el efecto estadístico que se deriva de acumular los convenios previamente vigentes sobre los nuevos registrados. Desde esta nueva perspectiva, sin embargo, no parece que tampoco se aprecie un efecto descentralizador, y ello por varias razones: a) tal y como ejemplifica la tabla 2, respecto de los trabajadores afectados por convenios registrados en cada uno de los años, el porcentaje del total que lo han sido por nuevos convenios de empresa han caído sustancialmente desde 2011 (hasta más de dos puntos en 2013); y b) aunque el número de «nuevas unidades de negociación» que registran nuevos convenios se ha incrementado sustancialmente desde 2011, y la práctica totalidad de ellas han sido de tipo empresarial, tales convenios han abarcado a apenas al 1,05% de trabajadores afectados por nuevos convenios registrados (de hecho, en 2013, dicho nivel fue aún menor que en 2011).

Gráfico 10. Grado de centralización de los convenios empresariales según sector de actividad (2005-2013)

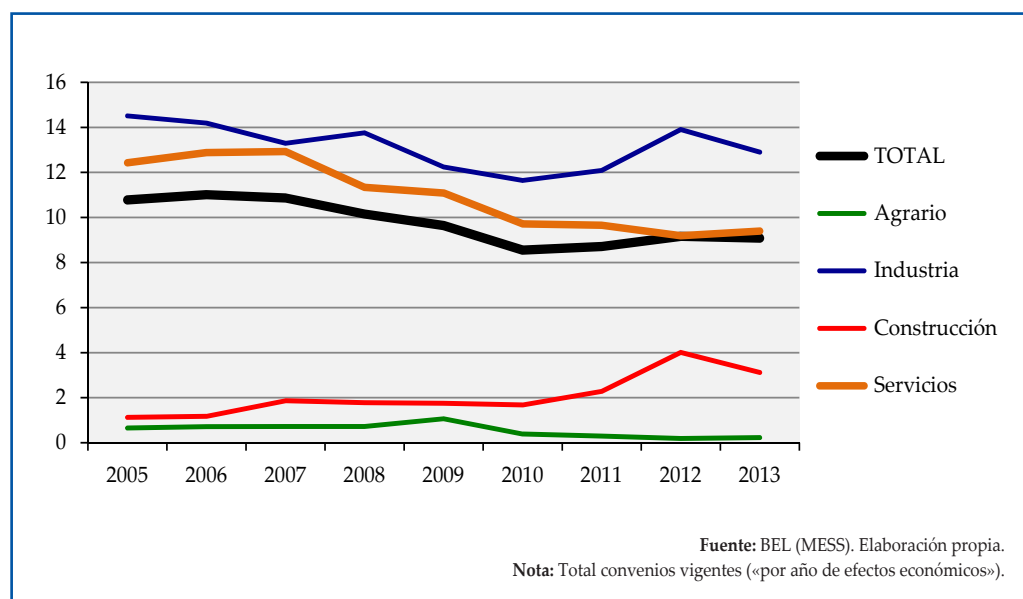


Tabla 2. Trabajadores afectados por convenios según año de registro (total y de empresa)

	Total	Ámbito de empresa	% Ámbito de empresa
2011	2.628.901	251.751	9,58
			.../...

	Total	Ámbito de empresa	% Ámbito de empresa
.../...			
2012	3.196.978	291.189	9,11
2013	5.247.463	376.358	7,17

Fuente: BEL (MESS). Elaboración propia.
Nota: El BEL no ofrece datos al respecto anteriores al año 2011.
Se omiten los de 2014 y 2015 por ser aún provisionales.

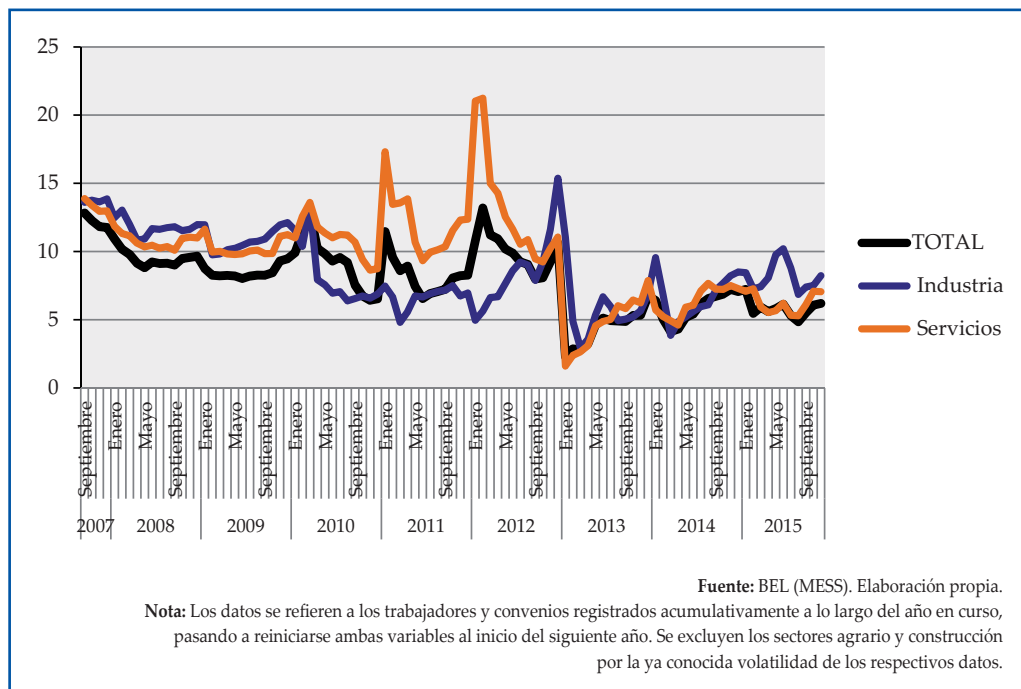
Tabla 3. Nuevas unidades de negociación y trabajadores afectados (total y nivel de empresa)

	Nuevas unidades			Nuevas unidades empresariales respecto del total de nuevos convenios (en términos de trabajadores afectados)		
	Total	Nivel empresarial	%	Trabajadores afectados por nuevos convenios registrados	Trabajos afectados por nuevos convenios registrados derivados de nuevas unidades de nivel empresarial	%
2011	264	241	91,29	2.628.901	30.296	1,15
2012	339	324	95,58	3.196.978	46.398	1,45
2013	662	625	94,41	5.247.463	55.303	1,05

Fuente: BEL (MESS). Elaboración propia.
Nota: El BEL no ofrece datos al respecto anteriores al año 2011.
Se omiten los de 2014 y 2015 por ser aún provisionales.

Finalmente, si intentamos abordar los datos provisionales de 2014 y 2015 puede comprobarse cómo, aun remarcando esa provisionalidad, parece ir adquiriendo fuerza la tendencia a que, tras alcanzar mínimos a finales de 2012, los convenios de empresa se hayan estacando en un nivel relativamente bajo en relación con el número de trabajadores cubiertos. Y es que así se ejemplifica en la tendencia que recoge el gráfico 11, si bien el sector industrial parece experimentar cierto repunte.

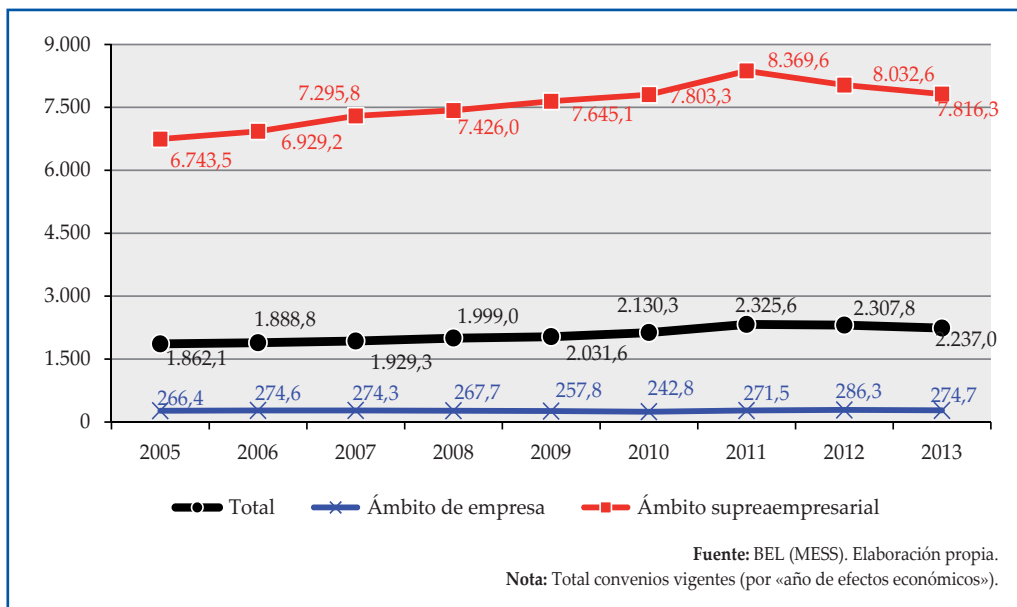
Gráfico 11. Porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa según mes de registro respecto del total de trabajadores afectados por convenios registrados en dicho mes



5. DENSIDAD Y TAMAÑO DE LOS CONVENIOS

En íntima conexión con el grado de centralización, los indicadores sobre densidad y tamaño de los convenios permiten aportar una visión complementaria de la estructura interna del sistema. En ese sentido, cuando se habla de estas variables se está haciendo referencia a la cantidad de trabajadores afectados por cada convenio, de modo que cuanto mayor sea el tamaño de lo mismos –medido, como se acaba de decir, en términos de trabajadores afectados–, mayor será su densidad. Así las cosas, se aprecia una reducción notable en el número de trabajadores por convenio a nivel sectorial, lo cual, dada la mayor afectación de los mismos, incide en cierta reducción en la media general del sistema. La hipótesis más intuitiva para explicar este hecho, con gran probabilidad, habría sido principalmente la misma crisis de empleo, pues el agravamiento de la misma durante los años 2012 y 2013 ha podido pasar definitivamente una factura al grado de densidad del sistema, no afectado aún en los primeros años de la recesión.

Gráfico 12. Tamaño medio de los convenios (por año de efectos económicos) según su ámbito funcional



En cuanto a los convenios empresariales, exceptuando su caída en 2009 y 2010, muestran incluso una densidad algo superior a la media de lo que vinieron siendo los años anteriores a la crisis, o, en otras palabras, que, al menos en el conjunto agregado, los convenios empresariales parecen seguir alejados de la pequeña empresa, al contrario de lo que la reforma parecía perseguir. A efectos de verificar si ello es así o no, pues en el dato que acaba de exponerse se evalúa la densidad de los convenios en términos medios, y, además, del conjunto de los vigentes en el sistema, ha de estudiarse la distribución de los convenios empresariales en función del número de trabajadores afectados por cada uno de ellos. Así, en el gráfico 13, que toma el conjunto de convenios de nivel empresarial por año de registro en función de su tamaño, podemos comprobar que, tras cierta reducción relativa de los de menos de 25 trabajadores en el año 2011, los estratos «De 1 a 25» y «De 25 a 50» se mantienen estables en la media de lo que fueron los años previos a la reforma. Por tanto, esta perspectiva tampoco muestra una mayor penetración de los convenios empresariales en el ámbito de las pymes. Incluso, si tomamos este estrato como único, es decir, el de las empresas de hasta de 50 trabajadores, tal y como refleja el gráfico 14, se aprecia un leve incremento del peso de los convenios de lo que podríamos llamar «microempresas» («De 1 a 6» y «De 7 a 10» trabajadores), sí se comprueba un fuerte, aunque aislado, incremento de su peso en el año 2012 que no parece tener continuidad en el año siguiente.

Gráfico 13. Distribución de los convenios de ámbito empresarial (según año de registro) en función del número de trabajadores afectados (2005-2013)

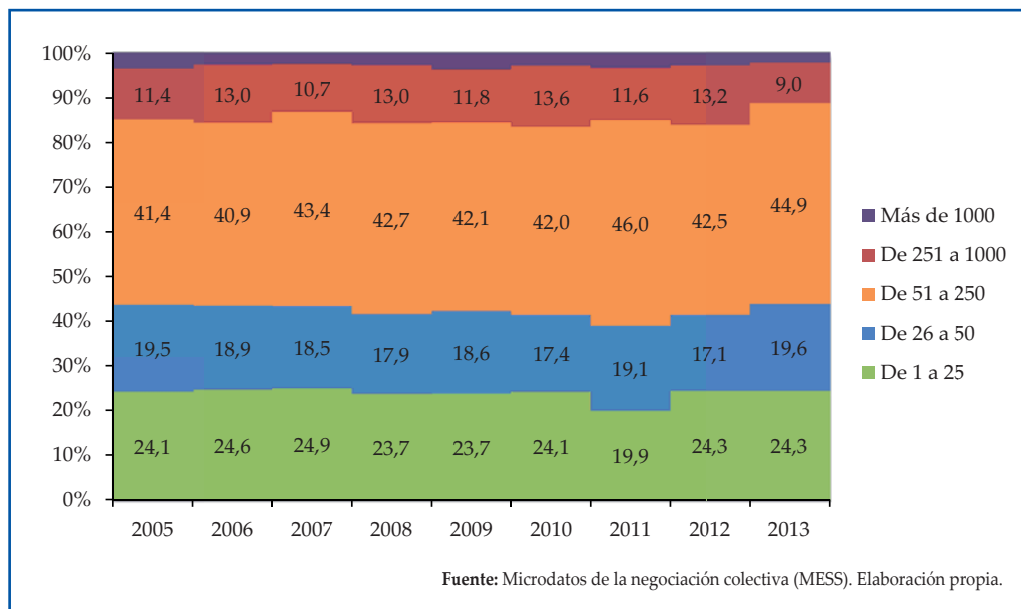
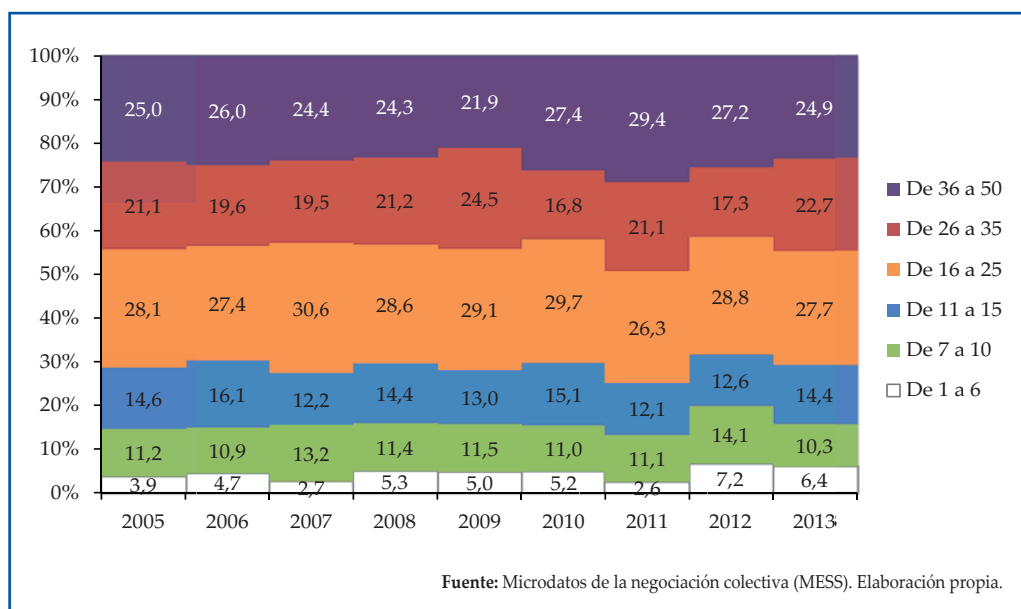
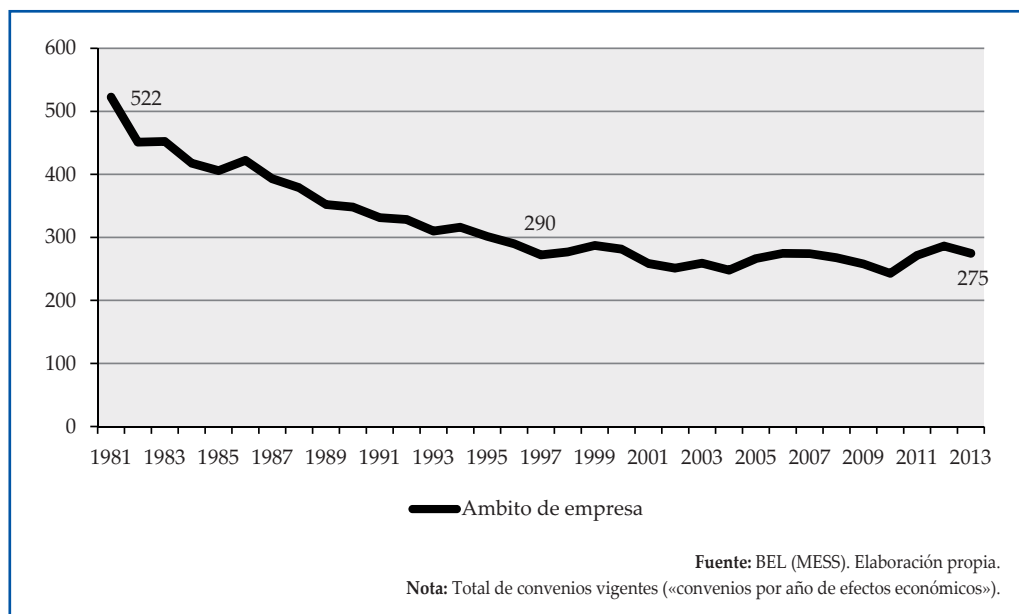


Gráfico 14. Distribución de los convenios de ámbito empresarial (según año de registro) en función del número de trabajadores afectados (2005-2013). Submuestra de menos de 50 trabajadores



Incluso, podemos comprobar que, a pesar de este énfasis que la reforma realiza en la prioridad aplicativa del convenio de empresa, los datos a cierre de 2013 muestran no solo un paralelismo con los de 2005, como pudimos comprobar en el gráfico anterior, sino que la tendencia a la reducción del tamaño medio de la empresa con convenio propio, que se estancó a partir de 1996 en la horquilla de los 250 a 300 trabajadores, mantiene una dinámica constante.

Gráfico 15. Tamaño medio, en número de trabajadores, de los convenios de empresa en España (1981-2013)



Dejando ahora la valoración global del sistema para evaluar estas variables desde el punto de vista sectorial, podemos comprobar varias tendencias divergentes (en este caso, utilizamos nuevamente los convenios por periodo de vigencia de efectos económicos para mostrar una visión estructuralmente completa del sistema): por un lado, mientras que el sector agrario ha mostrado, aunque con un importante frenazo en 2013, una intensificación de la tendencia hacia una mayor densidad de los convenios, la construcción ha sufrido un importante desplome, hecho este que con casi toda probabilidad se deba tanto al fin de la vigencia de convenios firmados aún en la etapa de fuerte expansión del sector inmobiliario como a la propia crisis del sector; por el otro, el sector servicios y la industria se mantienen en niveles mucho más estables, si bien con cierta tendencia creciente para el primero y decreciente para el segundo, muy en la línea de la evolución del empleo en cada uno de ellos. Centrándonos en el ámbito funcional empresarial, las tendencias, sin embargo, son sustancialmente diferentes al agregado de cada sector. Así, destaca el fuerte crecimiento de la densidad de los convenios empresariales en el sector de la construcción, algo debido, con casi toda seguridad, a la desaparición de multitud de pequeñas empresas no ubicadas en los sectoriales y que, por su reducido tamaño, presionaban a la baja la media de la densidad de este segmento de sector.

Gráfico 16. Tamaño medio de los convenios vigentes según sector de actividad (2005-2013). Total de convenios

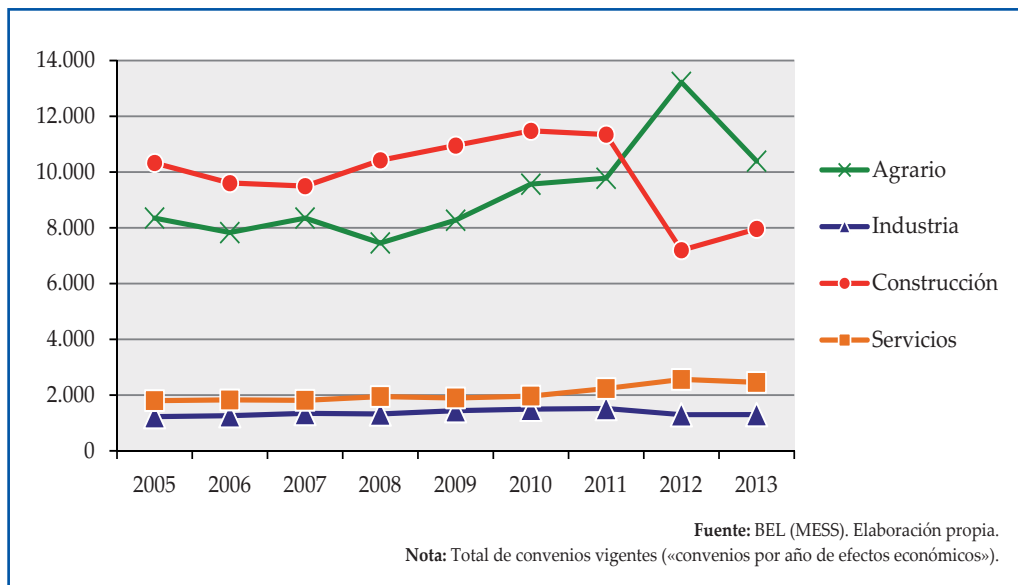
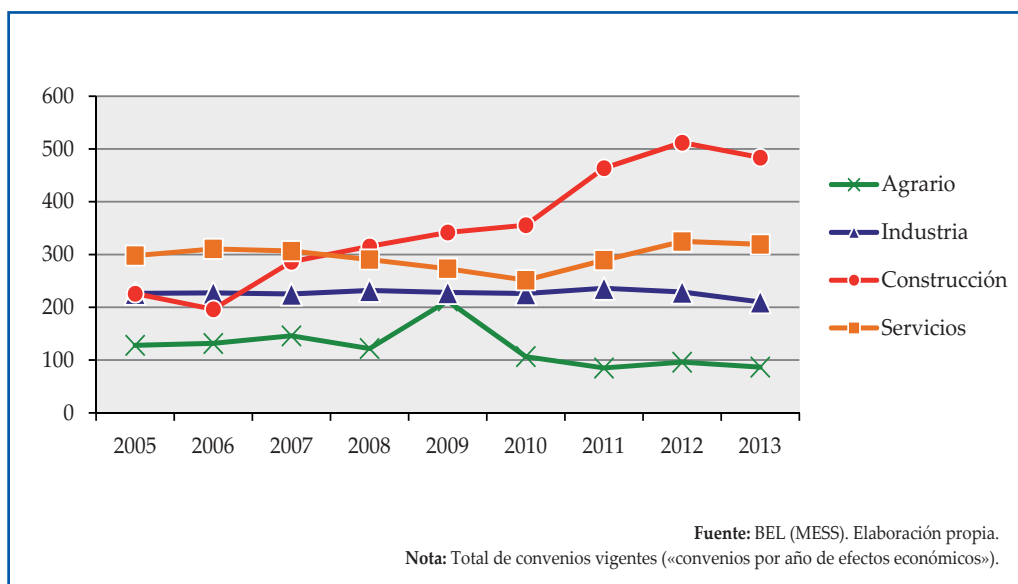


Gráfico 17. Tamaño medio de los convenios vigentes según sector de actividad (2005-2013). Convenios de empresa



6. DURACIÓN

Pasando ahora a evaluar la duración de los convenios, ha de partirse de que la extensión de la misma en los años previos a la crisis, y durante la crisis misma, constituía uno de los elementos más criticados del mismo, pues se argumentaba que dicha extensión no tenía en cuenta la posibilidad de prever cambios en el ciclo económico. En ausencia de mecanismos efectivos de descuelgue, ello daría lugar a una fuerte rigidez sobre la disposición de lo convenido, pudiendo extender la vigencia de condiciones pactadas en época de expansión económica, y con un contenido propio de las misma, a etapas de crisis y recesión, con el consecuente y conocido impacto sobre el empleo¹². Sin embargo, de manera paradójica, los resultados que aporta la negociación se alejan de esa lógica: por un lado, en cuanto a los convenios de empresa, mantuvieron una tendencia relativamente creciente durante 2014 que se reinició a partir de marzo de 2015 y que, sin embargo, parece estar estancándose o incluso retrocediendo desde mediados de dicho año; por el otro, para ámbito supraempresarial, sí se aprecia un vigoroso crecimiento de la duración pactada de los convenios. Sin embargo, en ambos casos hemos de diferenciar que la tendencia es divergente para el sector servicios, que es el que protagoniza estos crecimientos, respecto del sector industrial, el cual mantiene o un estancamiento o una leve tendencia a la reducción.

Nuevamente, se produce un comportamiento aparentemente contradictorio con la lógica de la reforma. Sin embargo, la hipótesis más probable para explicar el mismo radicaría en que los propios mecanismos de flexibilidad establecidos por la reforma, en especial la inaplicación de convenios del artículo 82.3 del ET, conduzcan a los negociadores a considerar que pueden permitirse pactar condiciones relativamente extensas en el tiempo, pues, en caso de cambio del contexto económico, tales mecanismos podrían permitir una mayor adaptatividad de las condiciones. Adicionalmente, el que las condiciones pactadas en los nuevos convenios desde 2012 sean, especialmente en términos salariales, sustancialmente favorables a las empresas, unido al menor poder de negociación de los trabajadores fruto del alto desempleo, constituye un elemento nada desdeñable a la hora de complementar la explicación de esta dinámica: se conseguiría así asegurar en el tiempo esas mejores condiciones desde el punto de vista empresarial a cambio de que

¹² Piénsese que «una mayor duración de los convenios aumenta las posibilidades de que exista una falta de sincronización (esto es, una superposición) en la firma de los mismos, lo que también incidiría negativamente en la flexibilidad salarial» (en MERCADER UGUINA, J. R., «Análisis factorial y mecanismos de articulación...», *op. cit.*, pág. 48). En otras palabras, si bien este autor considera que la flexibilidad salarial, no así la moderación, en tiempos de recesión no constituye una vía eficiente para afrontar la reducción del empleo, no es menos cierto que la inercia de los crecimientos salariales pactados en etapas de crecimiento a momentos de crisis económica suponen un elemento de recrudescimiento de la destrucción de empleo que complementa el dinámica principal causante de dicha destrucción, cual es el colapso de la demanda agregada. En ese sentido, esta larga duración constituía, justamente, uno de los ejemplos más palmarios de la desconexión entre la realidad económica de que la estructura de la negociación tuviera un carácter preeminente intermedio: «la preponderancia de la negociación colectiva provincial, caracterizada por una estructura de tarifas salariales homogéneas en su estructura y evolución temporal, contribuye significativamente a la rigidez de la determinación de los salarios efectivos, dificultando un ajuste flexible de los salarios relativos y, por tanto, la incapacidad de las empresas para adaptarse a las perturbaciones de la demanda en situaciones de crisis económica» (SIMÓN, H.: «La negociación colectiva y la estructura salarial en España», *Papeles de Economía Española*, núm. 124, pág. 226).

las mismas se encuentren reguladas en convenios colectivos estatutarios que, si bien son alterables por la vía del artículo 82.3 del ET, como luego podremos comprobar, no se encontrarían en un régimen de cuasi plena disponibilidad a través del artículo 41 del ET.

Gráfico 18. Duración media de los convenios registrados según sector de actividad (2014ene-2015nov). Convenios de ámbito empresarial

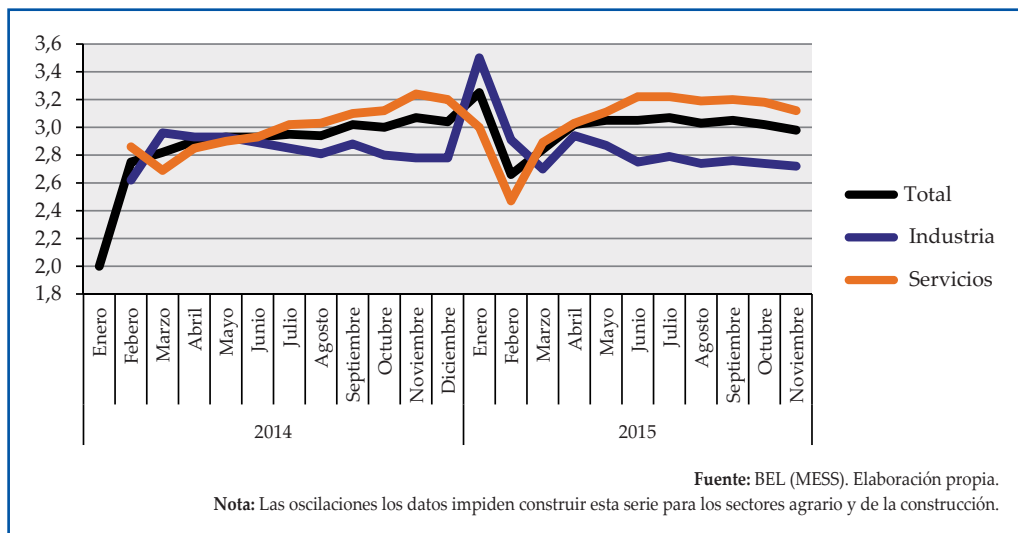
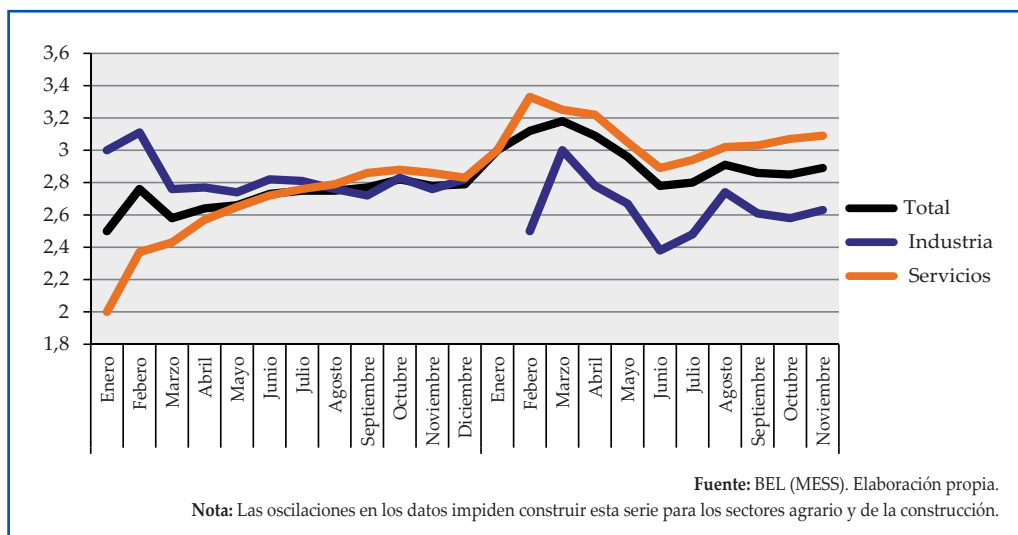


Gráfico 19. Duración media de los convenios registrados según sector de actividad (2014ene-2015nov). Ámbito supraempresarial



7. CUESTIONES MATERIALES: SALARIOS Y JORNADA

Hasta ahora se han analizado los principales indicadores que estudian la evolución estructural del sistema de negociación colectiva. Sin embargo, este estudio del mismo no estaría completo sin estudiar cómo ha evolucionado el mismo desde un punto de vista material, es decir, desde la perspectiva sobre cómo el contenido de los convenios colectivos, al menos en sus elementos más básicos, ha ido evolucionando conforme lo ha hecho el resto de indicadores. Así, a grandes rasgos, nos centraremos en dos elementos: la evolución de los salarios y la de la jornada pactada.

7.1. CUESTIONES SALARIALES

Por todos es conocido que una de las principales críticas que recibía el sistema de negociación colectiva en España era el de su rigidez salarial en etapas recesivas, colaborando así en el ajuste empresarial vía destrucción de empleo, y ello, como hemos comentando, por la conjunción de una estructura de centralización intermedia y un extensa duración de los convenios junto a la escasa utilización de fórmulas de flexibilidad. Dejando de lado las cuestiones relativas a si la solución a esta cuestión es la de promocionar una rebaja generalizada de salarios, algo sumamente cuestionable por el colapso de la demanda interna provocado por ello en los primeros años de andadura de la reforma, sí que es cierto que el sistema tardó en proceder a lo que sí hubiera sido una positiva moderación salarial. Así, como refleja el gráfico 20, en 2009, el año más duro de la crisis laboral, los incrementos salariales, aún en descenso seguían situándose en la horquilla del 2-2,5% e, incluso, sin haberse superado la crisis de empleo, experimentaron un fuerte repunte en 2011. Así las cosas, desde entonces el sistema ha registrado una importantísima moderación salarial hasta situarse en el entorno del 0,5% para 2013.

Sin embargo, el hecho probablemente más reseñable ha sido la superación de la tradicional inercia del sistema a que los incrementos salariales de los convenios sectoriales fueran mayores que los de los de tipo empresarial, algo que se apreciaba al evaluar tanto la variación salarial pactada (VSP) como la variación salarial revisada (VSR). Así, a partir de 2012, los incrementos salariales de los convenios de sector, ya sean medidos en términos de VSP o VSR, han sido inferiores a los de nivel empresarial, hecho que puede interpretarse como derivado de la voluntad de los negociadores sectoriales de mantener el control sobre la negociación del sector frente a la posible huida hacia los convenios de empresas incentivados por la reforma de 2012, como ya señalamos en relación con los cambios en la centralización de la estructura. En otras palabras, dado que una empresa que se desgaje del convenio sectorial a efectos de firmar el suyo propio para poder, básicamente, establecer unas condiciones salariales más competitivas, se enfrenta, a su vez, a unos costes derivados del propio proceso de negociación, una negociación sectorial que rebaje las expectativas de crecimiento salarial ofrece a dicha empresa (y a las del resto del sector) esa mejor adaptación en sus costes salariales y, a la vez, al retener el control de la negociación, evitan la atomización en la regulación negocial del mismo.

Una vez señalado esto, a efectos de indagar cuál está siendo el desarrollo, siempre en términos provisionales, de esta dinámica durante los años 2014 y 2015, el gráfico 21 indica que esta moderación se mantuvo durante el año 2014. Sin embargo, desde mediados del mismo sí parece que los incrementos salariales de nivel sectorial comenzaron a emerger hasta situarse al final del periodo analizado en el 0,74%. Este hecho rompería la dinámica ya explicada de la mayor moderación salarial a nivel sectorial respecto del empresarial tras la reforma laboral, si bien ha de remarcarse que se trata de una conclusión extremadamente provisional por la poca cantidad de convenios registrados hasta el momento para esos espacios temporales. Tal es así que, desde febrero de 2015, el incremento salarial se ha reducido desde el 0,68% al 0,49% a nivel de empresa, volviendo a quedar por debajo del sectorial. Previsiblemente, estos cambios tendrían su impacto, cuando los datos estén disponibles, en el ámbito de la estructura del sistema.

Gráfico 20. VSP y VSR por ámbito funcional (2005-2013)

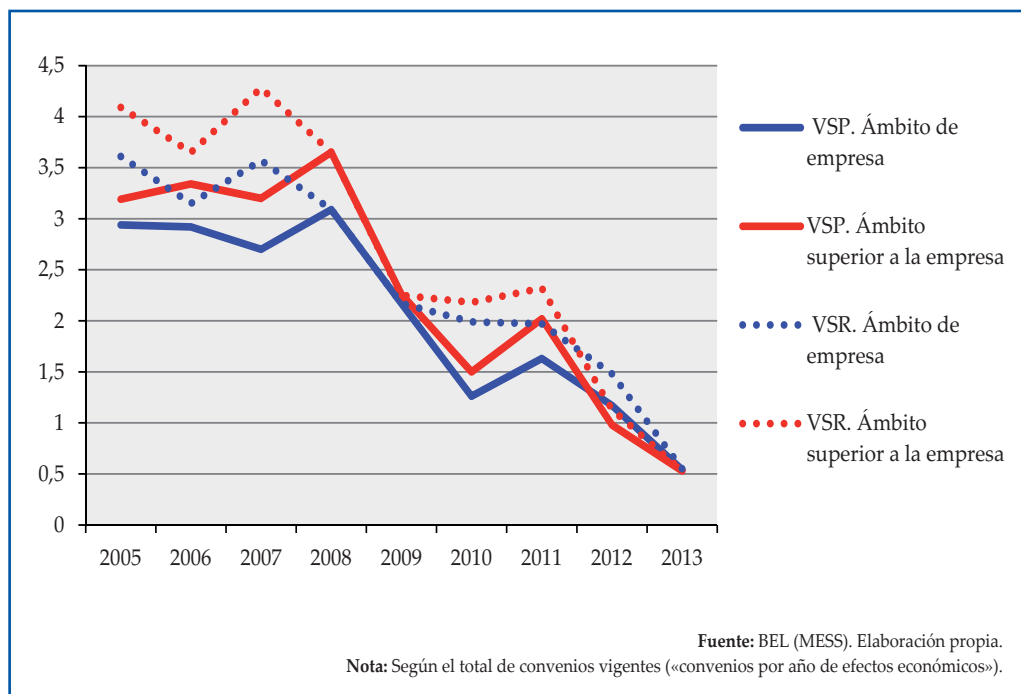
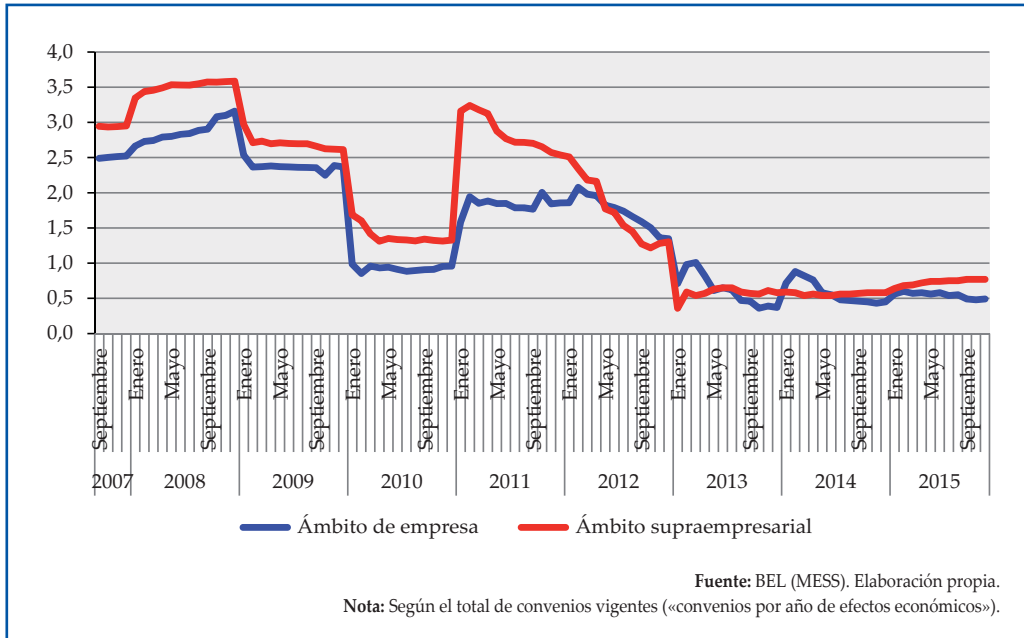


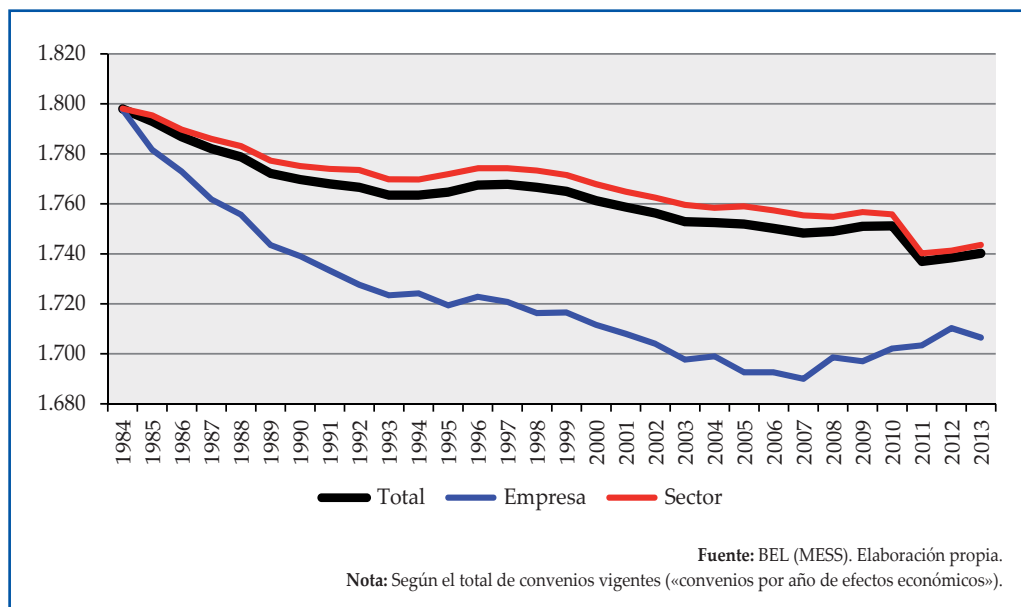
Gráfico 21. VSP en la negociación colectiva según ámbito funcional (2007sep-2015nov)



7.2. JORNADA DE TRABAJO

La segunda gran cuestión, en términos materiales, que puede analizarse en el seno del sistema de negociación colectiva, es la jornada laboral, siendo un elemento clave en la gestión del tiempo de trabajo ante los cambios en el ciclo económico. En términos de tendencia histórica, podemos señalar dos dinámicas: por un lado, la jornada pactada se ha reducido sustancialmente para todos los ámbitos funcionales desde los años ochenta, siendo especialmente intensa dicha reducción para el nivel empresarial; por el otro, el impacto de la crisis económica en esta variable, en términos de comportamiento de niveles funcionales, ha sido asimétrica, pues mientras el conjunto del sistema (forzado por los convenios sectoriales) tendieron a mantener estable la jornada pactada desde 2008 para finalmente caer a partir 2011, los de tipo empresarial han procedido a un considerable incremento de la misma desde el mencionado año 2008.

Gráfico 22. Jornada laboral pactada según ámbito funcional del convenio (1984-2013). En horas anuales



Evaluando esta cuestión mediante el cruce entre los datos sobre el nivel funcional y los relativos al ámbito sectorial, podemos realizar varias apreciaciones de interés. En primer lugar, en tanto los gráficos 23 y 24 tienen la misma escala, podemos comprobar cómo el grado de compresión entre sectores es mucho más elevado en el caso de los convenios sectoriales. Atendiendo a la diferente evolución dentro de los mismos sectores según el ámbito funcional, las dos principales dinámicas que se atisban se refieren, por un lado, a las fuertes oscilaciones de la jornada del sector de la construcción a nivel empresarial, algo que, en buena medida, puede estar causado por el hecho de que el empleo en dicho sector cayese con mayor intensidad aun que la producción del mismo, incrementando sustancialmente la productividad por trabajador, algo que habría requerido de la extensión del tiempo de trabajo de quienes se mantuvieran en el empleo; por el otro, mientras que la jornada en el sector servicios a nivel supraempresarial ha sufrido una relativa corrección a la baja, la jornada a nivel empresarial se ha ido acrecentando progresivamente.

Gráfico 23. Jornada laboral pactada según sectores a nivel de empresa (2005-2013). En horas anuales

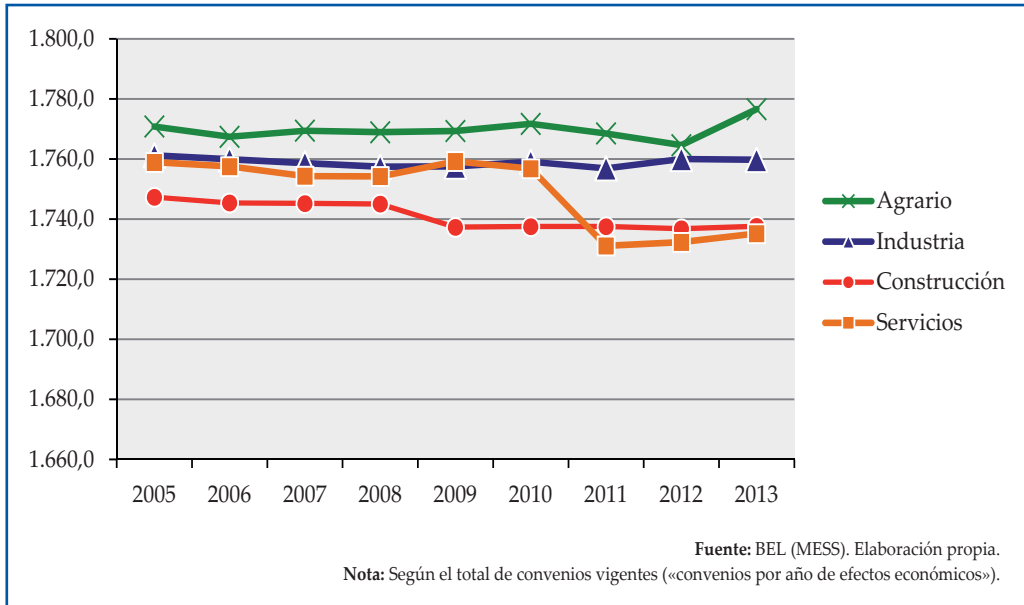
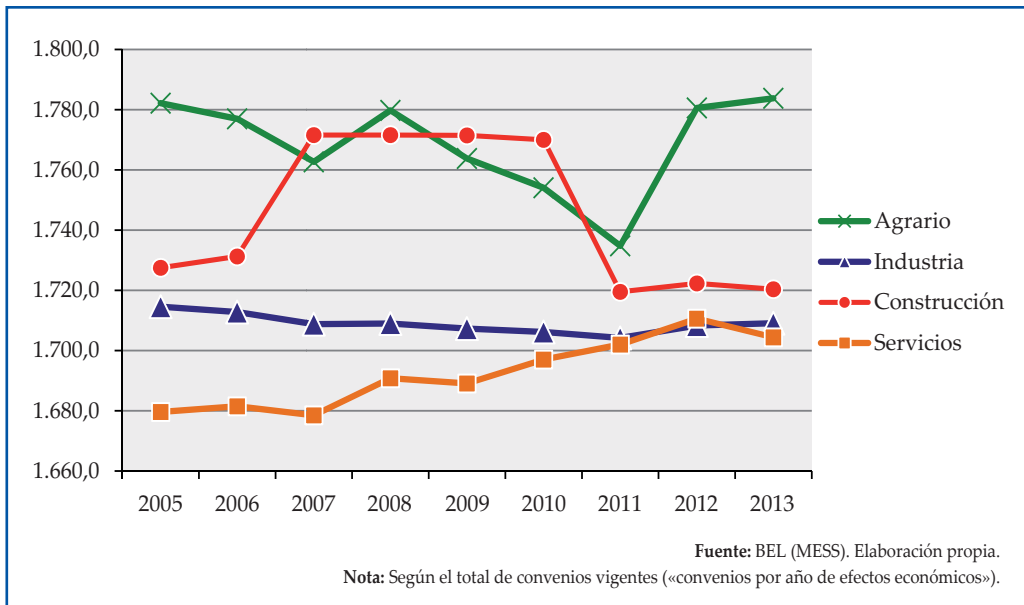


Gráfico 24. Jornada laboral pactada según sectores a nivel agregado (2005-2013). En horas anuales



8. INAPLICACIÓN DE CONVENIOS

Centrándonos ahora en la inaplicación de convenios, la reforma de 2012 focaliza su acción en cinco aspectos esenciales de la misma: la ampliación de su objeto, el aligeramiento de sus exigencias causales, la solución de los problemas de interlocución, la limitación de las posibilidades de impugnación y la creación de un cauce preceptivo para la solución definitiva de las situaciones de falta de acuerdo. Mediante estos cambios, obviamente, se pretende configurar una serie de profundos incentivos al uso de esta medida con una función, teóricamente, alternativa al ajuste vía destrucción de empleo. Y es que, en ese sentido, ha de tenerse en cuenta que la literatura económica entiende que, incluso a falta de una tendencia estructural hacia la descentralización de la negociación, dicha falta podría suplirse mediante la configuración de un sistema eficiente de «descuelgue» o inaplicación: «Si se permitiera el descuelgue salarial mediante el acuerdo mutuo de empresario y trabajadores, la tasa de desempleo sería similar a la que se obtendría bajo un régimen en el que cada empresa tuviera su propio convenio (...). El motivo es que existe un segmento de empresas con una productividad lo bastante baja como para no poder aplicar el acuerdo sectorial (obligándolas, por tanto, a cerrar), pero lo bastante alta como para poder subsistir acordando un salario inferior con sus trabajadores. En dichas empresas, ambas partes encuentran mutuamente beneficioso descogarse del convenio sectorial y continuar operando, con el consiguiente efecto positivo sobre el nivel de empleo»¹³. Sin embargo, a pesar de que, como veremos, el incentivo al uso del descuelgue que ha supuesto la liberalización del mismo ha generado un fuerte uso del mismo con afectación constante al salario, las expectativas puestas sobre esta figura, en términos de evolución del desempleo, probablemente hayan sido demasiado halagüeñas¹⁴. Y es que, esta perspectiva no tiene en cuenta la posibilidad de descuelgue, habilitada por la normativa, de otras aquellas empresas que, aun pudiendo aplicar el incremento salarial, se descuelguen del mismo, dando lugar a una reducción salarial agregada (en combinación con la MSCT, los ERTE, etc.) de efectos depresivos para el consumo y el empleo.

¹³ JIMENO, J. F. y THOMAS, C.: «La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: Nuevos resultados», *Boletín Económico del Banco de España*, febrero 2012, págs. 63 y 64.

¹⁴ En el estudio anteriormente citado se señalaba que, «partiendo de una tasa de paro inicial del 20%, la reducción en dicha tasa de paro en el largo plazo sería de 4,3 puntos porcentuales (...). Así, en el tercer año posterior a la liberalización de los descuelgues la reducción de la tasa de paro sería de 3,7 puntos porcentuales, mientras que al cuarto año sería de 4 puntos, muy cercana a la del equilibrio de largo plazo». Sin embargo, tres años después de la reforma de la figura (entre los primeros trimestres de 2012 y 2015) y, a pesar de su uso en los términos previstos, la reducción de la tasa de paro ha sido tan solo de 0,41 puntos porcentuales, motivada además en buena medida por la salida de activos del mercado de trabajo. Una seria hipótesis de explicación al respecto es que el nuevo retroceso de la demanda agregada generada, justamente, por las medidas que pretendían que el ajuste del mercado de trabajo se realizara vía salarios (en el contexto de la agresiva política de «devaluación interna») condujo a un retroceso de la demanda de trabajo que elevó, vía destrucción de empleo, la tasa de paro hasta el 26,94% en 2013.

8.1. APROXIMACIÓN GENERAL

Como primera aproximación, tal y como muestran los gráficos 25 y 26, entre marzo de 2012 y agosto de 2015, se han ejecutado 6.682 inaplicaciones de convenios que han afectado a 296.101 trabajadores. En este sentido, se aprecia que, medido tanto en términos de número de aplicaciones como de total de trabajadores afectados, en ambos casos, la intensificación del uso de la figura se ha producido en el periodo comprendido entre 2013 y la primera mitad de 2014, volviendo a resurgir nuevamente a finales del primer trimestre de 2015. De hecho, podemos señalar que los meses centrales del año son meses de poca utilización de esta figura, resurgiendo a finales de cada ejercicio e inicio del siguiente. Igualmente, destaca la fuerte cantidad de trabajadores afectados, concretamente, en el mes de abril de 2013, hecho debido a la aprobación de numerosos descuelgues realizados en el sector financiero y, en menor medida, en el de los transportes, empujados por el de mayor tamaño registrado hasta la fecha: el descuelgue de la entidad Bankia, SA, que, en el seno, además, de un procedimiento de regulación del empleo, afectó a 19.252 trabajadores.

Gráfico 25. Total de inaplicaciones de convenio efectuadas por mes (2012mar-2015nov)

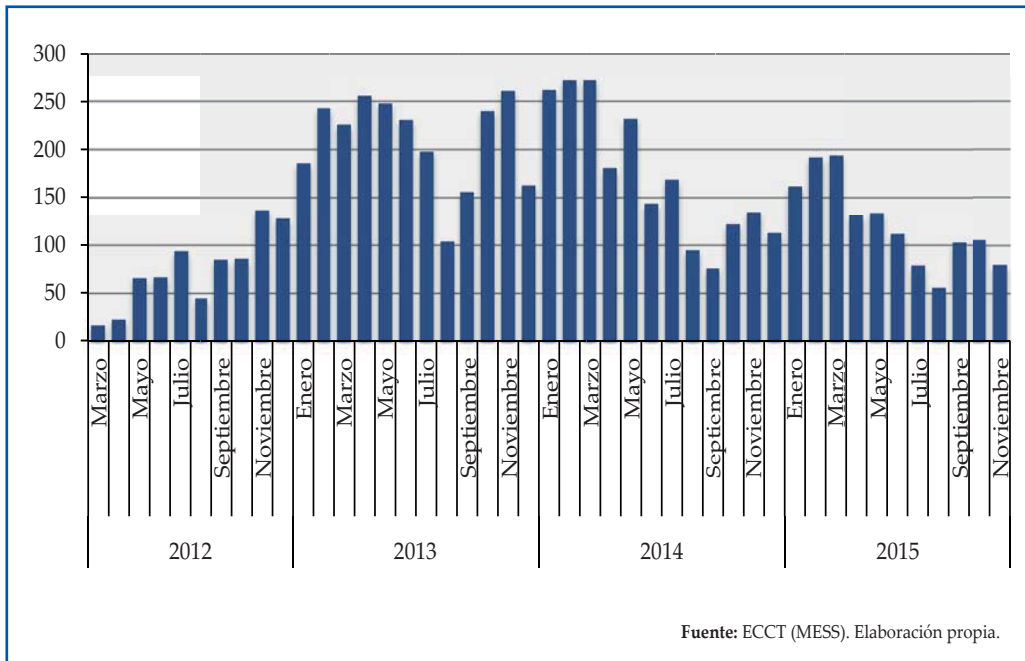
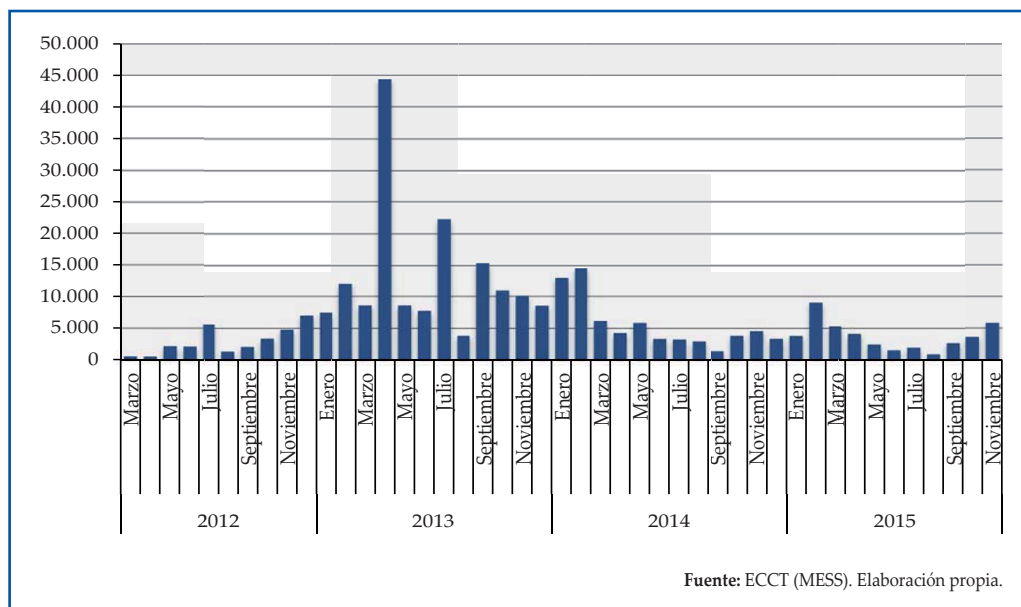


Gráfico 26. Trabajadores afectados mensualmente por inaplicaciones de convenios (2012mar-2015ago)



Adicionalmente, pueden aportarse dos datos que complementan esta primera aproximación: 1) en términos de distribución sectorial, medido por el número de trabajadores afectados, es el sector servicios el que goza de hegemonía en el uso de esta figura, pues abarca a un total de 204.928 trabajadores (76,82%), frente a los 39.598 de la industria (14,84% –sector más favorable a los ERTE–), los 17.783 del sector agrario (6,66%) y los 4.440 de la construcción (que representan un exiguo 1,66% del total)¹⁵; 2) por primera vez, se habilita la inaplicación del propio convenio de empresa firmado por la misma con los representantes de su plantilla (el denominado «autodescuelgue») y si bien apenas suponen el del 3,98% de las inaplicaciones, son de enorme relevancia en tanto han supuesto un 20,41% del total de trabajadores afectados.

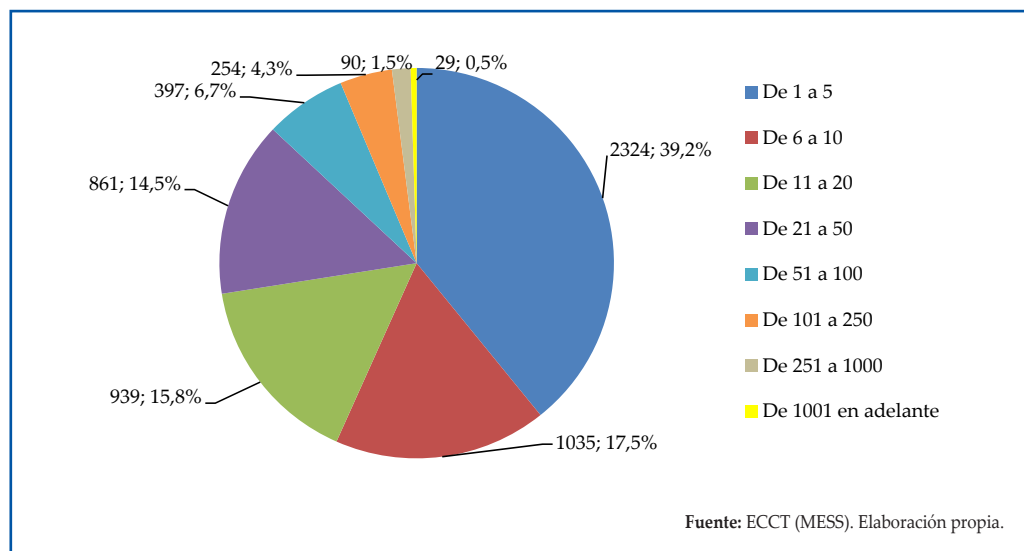
8.2. TAMAÑO DE LAS INAPLICACIONES Y FORMA DE ALCANZAR EL ACUERDO

Una vez expuestos los datos superficiales en cuanto al uso de la figura, la primera variable de especial importancia que exige un análisis más profundo es el tamaño de las inaplicaciones, en el sentido del total de trabajadores por ellas afectados, y, consecuentemente, un elemento íntimamente asociado a la misma: el tipo de procedimiento llevado a cabo para la consecución del

¹⁵ Por cuestiones de construcción del registro, no se disponen de datos sectoriales para 2012.

acuerdo. En ese sentido, frente a las dudas de que el procedimiento de inaplicación, especialmente en lo referido a la necesidad de acuerdo, pudiera suponer un escollo para el descuelgue de las pymes¹⁶, ha de destacarse que el tamaño medio de la empresa que ha inaplicado su convenio es de 15,1 trabajadores. Sin embargo, a efectos de evitar la distorsión que supone una agregación de ese calibre, el gráfico 27 muestra la distribución de las inaplicaciones en función del número de trabajadores afectados por las mismas, corroborando, como se decía, que la inaplicación de convenios es un instrumento utilizado esencialmente por las pequeñas empresas. Ahora bien, ello no obsta, como expone el gráfico 28, a que, por una cuestión de pura proporción, el grueso de trabajadores afectados sea mayor cuanto mayor sea el tamaño de las empresas que proceden a la inaplicación, y ello por mucho que estas ocupen una proporción menor en la distribución total. Como puede apreciarse, las proporciones son justamente las inversas¹⁷.

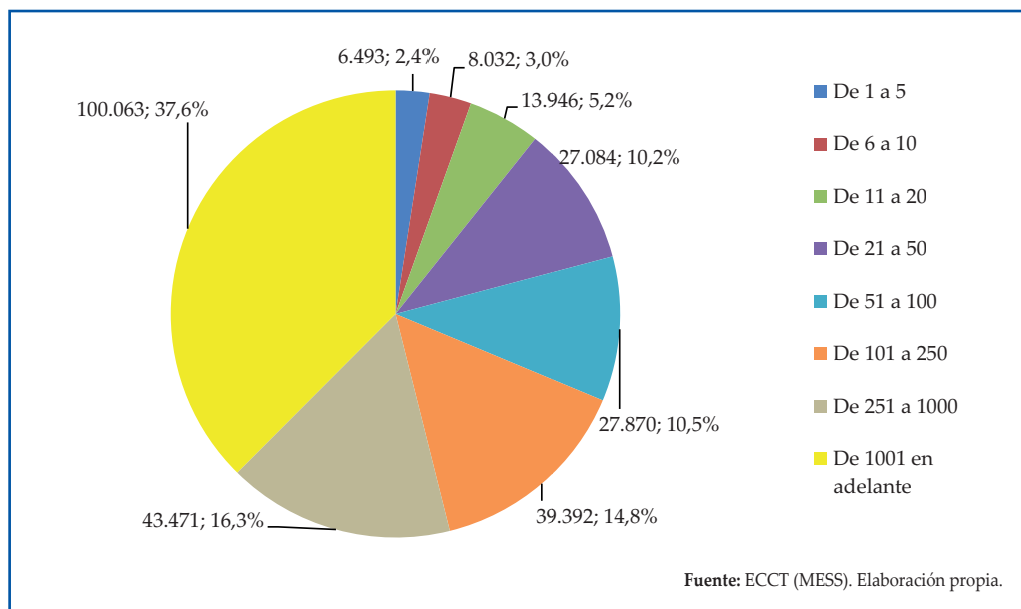
Gráfico 27. Distribución de las inaplicaciones de convenios en función del tamaño de las empresas afectadas



¹⁶ En relación con ese temor, se señalaba que «¿Serán los salarios más flexibles después de la nueva reforma? Como se señaló anteriormente, esta reforma facilita considerablemente a las pequeñas empresas la exclusión voluntaria de los niveles de salario pactado en los convenios colectivos sectoriales. Sin embargo, parece que los costes administrativos de hacerlo siguen siendo bastante considerables. Por ejemplo, una pequeña empresa en apuros dispuesta a evitar la quiebra tendrá que obtener la aprobación secuencial de cuatro instituciones jurídicas que le permitan optar a partir de un nivel más alto. Es muy probable que muchas empresas pequeñas y medianas puedan encontrar todo este papeleo insuperable y por lo tanto se prefiera permanecer en esos convenios colectivos. Por lo tanto, si la reforma no tiene éxito en el logro de suficiente flexibilidad interna, el desempleo friccional creado por la volatilidad de los contratos temporales no puede disminuir» (véase DOLADO, J. J., «The pros and cons of...», *op. cit.*, pág. 22).

¹⁷ Estos datos están contruidos con los microdatos disponibles en septiembre de 2015, que suman un total de 5.985 inaplicaciones.

Gráfico 28. Distribución de las inaplicaciones de convenios en función del total de trabajadores afectados



Íntimamente relacionado con el tamaño de las inaplicaciones se encuentra el cauce mediante el cual se ha alcanzado el obligatorio acuerdo que habilita el descuelgue. Como es bien conocido, esta cuestión es especialmente relevante para las pequeñas empresas que no cumplen los requisitos para disponer de representación propia, supuesto en el que entran en acción las controvertidas comisiones *ad hoc* del artículo 41 del ET. Así, tomando de la muestra general aquellas de menos de 50 trabajadores cuyo procedimiento finalizara en acuerdo con los representantes de los trabajadores, podemos concluir que dichas comisiones han tenido un papel clave en las inaplicaciones de las pequeñas empresas, y ello tanto si se mide en términos de porcentaje sobre el total (79,75 %) como de porcentaje sobre el total de trabajadores afectados (61,71 %). De hecho, el tamaño promedio de las inaplicaciones regidas mediante esta fórmula es sustancialmente menor que el de las vehiculadas a través de cualquier otra.

Tabla 4. Relación entre el tamaño de las empresas y el cauce de consecución del acuerdo con los representantes de los trabajadores

	Inaplicaciones	Trabajadores	% Inaplicaciones	% Trabajadores	Promedio trabajadores / inaplicación
Secciones sindicales	37	465	0,79	0,93	12,57
					.../...

	Inaplicaciones	Trabajadores	% Inaplicaciones	% Trabajadores	Promedio trabajadores / inaplicación
.../...					
Delegados de personal y comité de empresa	914	18.629	19,46	37,36	20,38
Representación según el artículo 41 del ET	3.745	30.769	79,75	61,71	8,22

Fuente: Microdatos de la negociación colectiva (MESS). Elaboración propia.

Por último, cabe realizar dos últimas precisiones con independencia del tamaño de las empresas que proceden a la inaplicación: en primer lugar, el acuerdo en el periodo de consultas se revela como el principal para proceder al descuelgue, y ello tanto en porcentaje de trabajadores afectados como de las inaplicaciones mismas (de hecho, los subsiguientes mecanismos de desbloqueo de la negociación poseen una incidencia progresivamente menor, actuando a modo de filtros favorecedores del acuerdo); en segundo lugar, destaca que 33 inaplicaciones, con una afectación a 17.587 trabajadores, se determinaron mediante «acuerdo en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada».

Tabla 5. Distribución absoluta y relativa de los procedimientos de inaplicación según forma de terminación. Total de inaplicaciones y trabajadores afectados

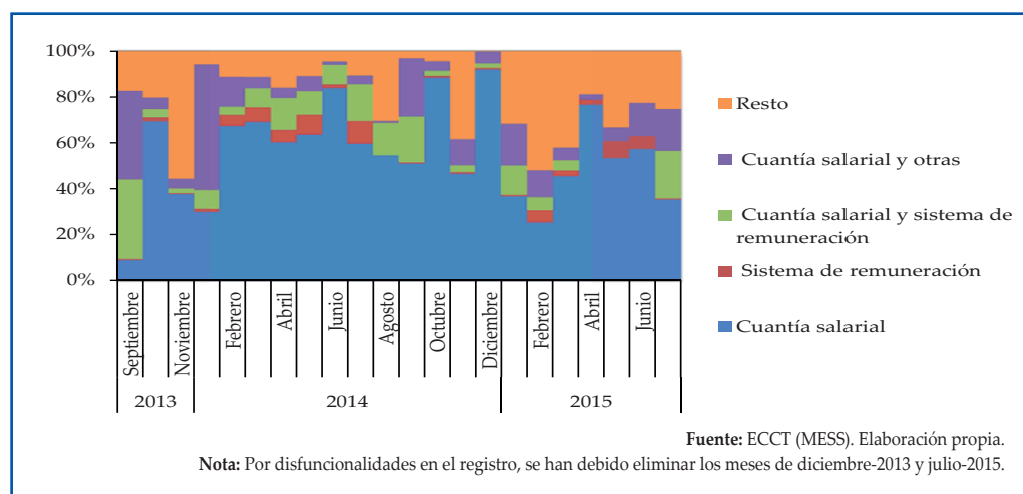
Procedimiento de inaplicación	Inaplicaciones de convenios	Trabajadores	% Inaplicaciones de convenios	% Trabajadores
Acuerdo en periodo de consultas	5.234	212.097	92,72	83,27
Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	216	10.853	3,83	4,26
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	128	16.970	2,27	6,66
Laudo en órgano bipartito	20	855	0,35	0,34
Decisión en el seno de un órgano tripartito ...	47	13.920	0,83	5,47

Fuente: ECC (MESS). Elaboración propia.

8.3. MATERIAS INAPLICADAS

Otro de los puntos centrales de la reforma de la inaplicación de convenios vino dado por la apertura de este a otras materias no estrictamente salariales, pasando de ser concebido como un exclusivo «descuelgue salarial» a un verdadero «descuelgue convencional». Pues bien, teniendo en cuenta que la desagregación por materias inaplicadas de los descuelgues y los trabajadores afectados por ellos solo se contabiliza, públicamente, desde 2013, podemos alcanzar las siguientes conclusiones en torno a las materias inaplicadas: del total de trabajadores afectados por inaplicaciones, 119.695 (46,99%) vieron inaplicada exclusivamente la cuantía salarial de sus respectivos convenios, 21.287 (8,35%), la cuantía salarial y el sistema de remuneración, 33.883 (13,31%) la cuantía salarial y otras materias¹⁸, 5.344 (2,09%), exclusivamente el sistema de remuneración y, finalmente, 75.496 (29,14%) se ubican en supuestos en los que no se afectaba a la cuantía salarial (descontando el caso anterior en el que solo se afectaba al sistema de remuneración)¹⁹. Por tanto, podemos señalar que el ajuste vía inaplicación de convenios se centra esencialmente sobre los factores salariales (básicamente cuantía salarial, ya sea de manera exclusiva o paralela a otras materias), llegando a alcanzar en años como 2014 el 88,35% del total de trabajadores afectados.

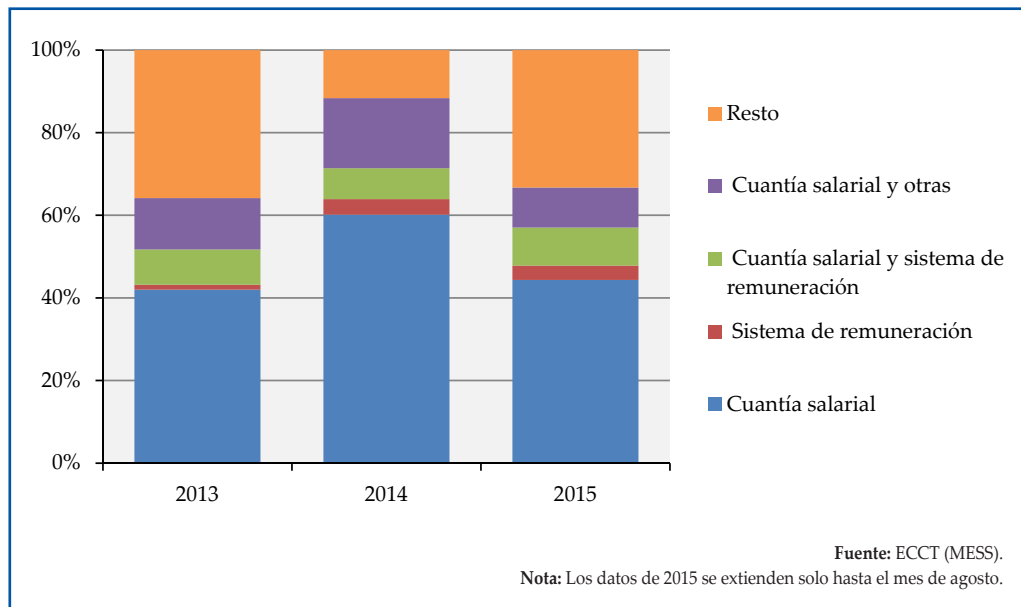
Gráfico 29. Distribución porcentual en términos mensuales (no acumulada con los meses anteriores) del número de trabajadores afectados por inaplicaciones según materias inaplicadas



¹⁸ Dentro de ese «otras materias» se ubican cuestiones, ya sea alternativa o acumulativamente entre ellas dados los diversos cambios que se han producido en este registro, como «jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo», «jornada de trabajo», «sistema de remuneración, jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo» o «mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social».

¹⁹ No obstante, sobre la magnitud de este último campo, cabe precisar que, en algunos meses, tales como diciembre de 2013 o julio de 2015, se produce un incremento exponencial del número de trabajadores incluidos en dicho campo, sin embargo, no casa matemáticamente con el resto de valores, lo que induce a pensar que una parte relativa de los mismos, aunque imposible de cuantificar, se ubique en otras cuestiones que sí afectan a la cuantía salarial.

Gráfico 30. Distribución porcentual en términos anuales del número de trabajadores afectados por inaplicaciones según materias inaplicadas



8.4. DURACIÓN

Finalmente, en cuanto la vigencia de las inaplicaciones, ha de recordarse que el único límite que establece la normativa es el de que la misma «no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa». Pues bien, del análisis de los microdatos se deriva que no existe una vinculación materialmente efectiva entre la vigencia de las inaplicaciones y la intensidad de la causa habilitante, pues la mayoría de las mismas tienden a situarse en valores fijo de 1 año (364/365 días), 2 años (729/730) o, en menor medida, 3 años (1094/1095). Así, parece que las empresas toman estas fechas como referencia estimada para, en teoría, poder afrontar y solucionar su correspondiente situación económica o productiva, produciéndose el escalonamiento que se aprecia en el gráfico 31 (en cuyo eje horizontal aparecen extendidas una a una, es decir, numeradas, el total de las inaplicaciones, y en el vertical el número de días de duración de la inaplicación).

En este sentido, un elemento de interés a indagar es el de si existe algún grado de correlación entre el tamaño de las empresas y la duración de sus inaplicaciones. Sin embargo, tal y como refleja el gráfico 32, en cuyo eje vertical se sitúa el número de trabajadores afectados, y, en el horizontal, el total de días de vigencia pactados, podemos comprobar que no existe correlación alguna. Simplemente, la mayoría de inaplicaciones, al tener un radio de acción menor a los 300 trabajadores y una duración de en torno a un año, se acumulan en la parte inferior izquierda

del gráfico, mostrando cómo cuanto de mayor duración es la inaplicación, menor cantidad de las mismas concurren (un dato que, en realidad, ya conocíamos por el gráfico anterior). Y ello con los correspondientes «picos» del año, dos años y tres años de vigencia.

Gráfico 31. Distribución de las inaplicaciones según duración pactada en cada una de ellas

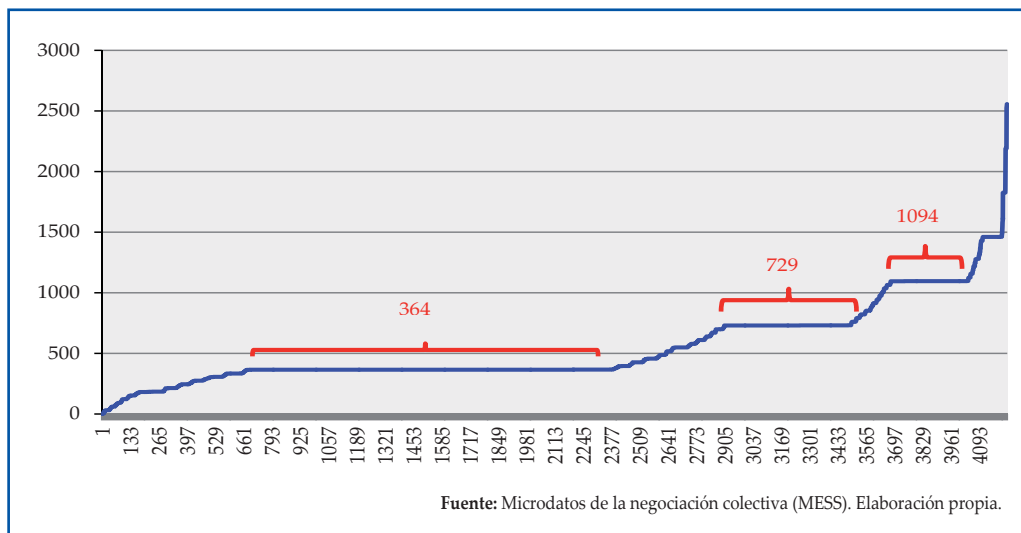
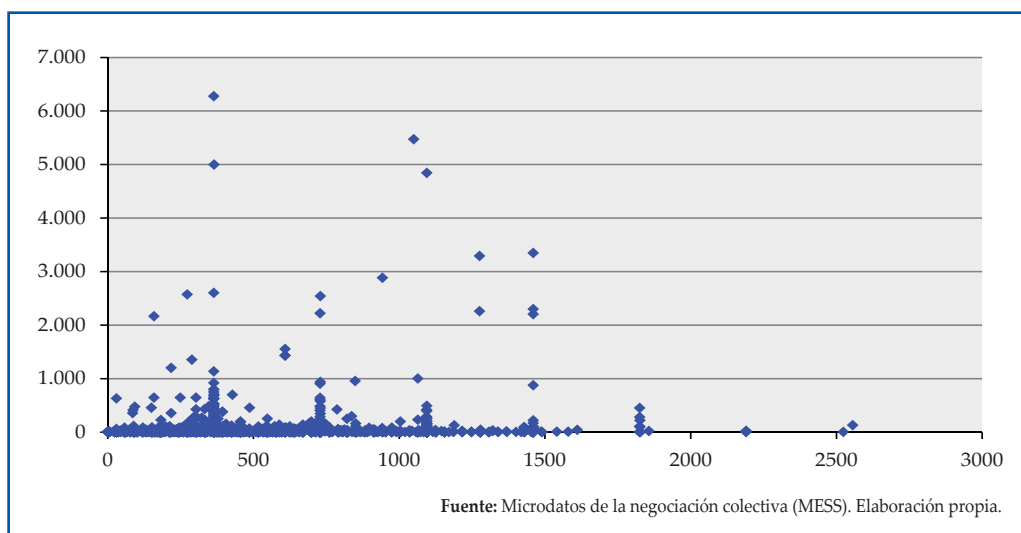


Gráfico 32. Correlación entre el tamaño de las inaplicaciones y su duración



Por último, un dato extremadamente relevante es el relativo a las inaplicaciones que no tienen vigencia definida, es decir, que remiten a condiciones futuras cuya fecha de concurrencia no es susceptible de ser conocida en el momento del acuerdo, tales como la vuelta de la empresa a situación de beneficios, la conclusión de otros procesos de reestructuración o la mejora de diversas ratios financieras o, simplemente, el conocido límite de la entrada en vigor del nuevo convenio en la empresa. En ese sentido, ha de tenerse en cuenta que el total de estas inaplicaciones no es menor, pues se sitúan en las 3.342, afectando a 116.840 trabajadores, es decir, el 43,86 % del total²⁰. Igualmente, como muestra la tabla 6, estas inaplicaciones siguen la tendencia general de concentrarse en empresas de escaso tamaño, siendo proporcionalmente menor su impacto conforme mayor es dicho tamaño de las empresas.

Tabla 6. Distribución de las inaplicaciones sin vigencia definida en función del tamaño

	Total	%
De 1 a 5	1505	43,98
De 6 a 10	601	17,56
De 11 a 20	510	14,90
De 20 a 50	479	14,00
De 51 a 250	285	8,33
De 251 a 1.000	29	0,85
Más de 1.000	13	0,38

Fuente: Microdatos de la negociación colectiva (MESS). Elaboración propia.

9. CONCLUSIONES

Una vez expuesto todo lo anterior, podemos sintetizar el estudio realizado en las conclusiones que se expondrán a continuación. Ahora bien, la primera puntualización que ha de realizarse al respecto es que, a pesar de la agresividad de la reforma en materia de negociación colectiva (preferencia casi incondicionada del nivel empresarial, enorme facilitación del descuelgue, agresiva limitación de la ultraactividad, etc.), los efectos de la misma sobre esta materia no parecen haber sido, más allá de la moderación de los incrementos salariales, excesivamente contundentes (como, por ejemplo, sí lo han sido los efectos de la reforma en el conjunto de la evolución salarial cuando instituciones como la inaplicación salarial se han coordinado con la modificación sustan-

²⁰ Siempre teniendo en cuenta la referencia a que estos datos se refieren a las inaplicaciones registradas hasta mediados de agosto de 2015, como se señaló.

cial de condiciones de trabajo, los expedientes de regulación temporal de empleo y las conversiones de contratos a tiempo parcial en a tiempo completo, etc.). En resumen, podemos señalar, que:

1. En relación con la intensidad de la negociación, tras el fuerte retroceso iniciado con la crisis, el periodo comprendido entre finales de 2013 y la totalidad de 2014 se caracterizó por una cierta revitalización en la nueva entrada de convenios, liderada por los convenios de empresa. Sin embargo, dicha revitalización parecer haberse frenado a partir de 2015.
2. En términos de cobertura general, 2013 se ha situado en niveles cercanos al máximo histórico de 2009 tanto para el conjunto del sistema como para el sector servicios. En relación con la cobertura por cláusulas, 2013 ha supuesto que la cobertura mediante la negociación colectiva en materia salarial y de clasificación profesional ha alcanzado su máximo histórico, siendo la tendencia, además, constantemente ascendente.
3. En cuanto a la centralización del sistema, aunque se ha producido un retroceso de la cobertura del tradicional nivel sectorial-provincial, ello no se ha traducido en un incremento correlativo de la cobertura de los convenios de nivel empresarial. Al contrario, el juego de incentivos y costes combinado de las dos recientes reformas de la negociación colectiva ha llevado a un fuerte incremento del grado de cobertura de los convenios de ámbito sectorial-estatal y sectorial-autonómico. De hecho, solo los sectores industrial y de la construcción, ambos en retroceso, han experimentado un crecimiento del grado de cobertura de los convenios empresariales. Incluso, el porcentaje de trabajadores que, afectados por nuevos convenios registrados, lo son por aquellos de nivel empresarial, se encuentra en retroceso.
4. En relación con la densidad de los convenios, de manera complementaria a lo anterior, el peso de los convenios de entre 1 y 50 trabajadores en distribución de los nuevos convenios de ámbito empresarial registrados cada año se mantiene, pese a la voluntad de la reforma, estable en relación con la tendencia previa. Incluso, la estabilidad se mantiene también dentro de ese subgrupo, sin apenas cambios reseñables a favor de las empresas especialmente pequeñas.
5. En materia de duración, destaca el relativo incremento de la vigencia pactada en el sector servicios y, por agregado, en el conjunto del sistema, algo que choca con la crítica habitual a la negociación colectiva en cuanto a que la larga duración de los convenios colectivos impedía ajustar las condiciones de trabajo a los cambios en el contexto económico. Esta dinámica puede tener su causa en los nuevos mecanismos de flexibilidad instaurados tras la reforma de 2012, que permiten responder a tales cambios, pudiendo entonces no incurrir en los costes de tener que renegociar cada menos tiempo el convenio correspondiente.
6. En cuanto con las cuestiones materiales, por un lado, se aprecia el lento y errático ajuste de los incrementos salariales ante el estallido de la crisis económica, que no desembocaron en una verdadera moderación hasta finales del año 2012, y muy en la

- línea de evitar así la huida de las pequeñas empresas desde los convenios sectoriales a los propios de empresa; en cuanto a la jornada, se muestra que existe un ajuste de la misma muy asimétrico entre el nivel empresarial y sectorial, respondiendo, dentro de cada ámbito, a los cambios en el empleo y la producción de cada sector.
7. Finalmente, en cuanto a las inaplicaciones, cabe resumirse su estudio en los siguientes elementos: a) los incentivos a su uso configurados por la reforma de 2012 han generado una fuerte utilización de la misma, tanto en términos de las mismas acordadas como de trabajadores afectados, y ello con especial incidencia de los denominados «autodescuelgues»; b) se trata de un instrumento utilizado especialmente por las empresas de menos de 50 trabajadores, con una mayor incidencia cuanto menor es el tamaño de las mismas (si bien la mayor cantidad de trabajadores afectados se encuentra en los reducidos pero existentes «macrodescuelgues»); c) el cauce hegemónico para la consecución del acuerdo habilitante ha sido el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, y, de entre los subtipos del mismo, para el caso de las empresas de menos de 50 trabajadores, lo ha sido el realizado con las comisiones *ad hoc*; d) en cuanto a las materias inaplicadas, goza de total preponderancia la «cuantía salarial», ya sea en exclusiva o junto a otras materias; e) en cuanto a la vigencia, existe una tendencia clara a su escalonamiento en valores fijos de 1, 2 y 3 años, sin que exista correlación entre el tamaño y la duración, así como debiendo tenerse en cuenta que solo el 60% de las inaplicaciones determinan momento de inicio y final, mientras que el resto dejan este último extremo abierto a la concurrencia de diversos tipos de circunstancias y objetivos empresariales.
 8. Por último, intentando dar una visión de conjunto al hecho de que, paralelamente, se incremente la cobertura, la centralización y la duración, a la vez que se reducen incrementos salariales y se facilita la inaplicación, podría lanzarse la siguiente hipótesis explicativa de la conjunción de todas estas dinámicas a modo de cierre del análisis, desarrollándose un interesante juego de incentivos y desincentivos por parte de los agentes sociales: por un lado, desde la parte sindical, se estarían aceptando unos incrementos salariales menores a nivel sectorial –autonómico y estatal– para evitar la descomposición atomizada del sistema por la vía de los convenios de empresa a la vez que, por la contra, estarían exigiendo que, dada la práctica disponibilidad total de la relación laboral cuando esta no se encuentra regulada en convenio (vía art. 41 ET, principalmente), esos contenidos salariales, aun siendo menos generosos, se encontraran protegidos por la menor disponibilidad que supone su integración en el convenio colectivo (de ahí la conjunción aumento de la centralización y aumento de la cobertura); por la parte empresarial, podría haber un interés en incrementar la duración de los convenios dado que ello permitiría el afianzamiento en el tiempo de esas condiciones salariales menos costosas, probablemente aceptada por la parte social dado que, al reducirse las exigencias salariales, se aleja, de cara al futuro, el fantasma de una condiciones retributivas generosas al inicio pero sin recorrido ante la irrupción de la liberalización del descuelgue, tal y como ocurrió en 2012 y 2013 respecto de los convenios firmados en años anteriores.

Bibliografía

- CALMFORS y DRIFILL [1988]: «Bargaining structure, corporatism and macroeconomic, *performance*», *Economic Policy*, núm. 6, págs. 13 a 61.
- CRUZ VILLALÓN, J. [2013]: «Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva», *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, núm. 12, págs. 199 a 214.
- DOLADO, J. J. [2012]: «The pros and cons of the latest labour market reform in Spain», *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, vols. 1-2, págs. 22-30.
- JAUMOTTE, F. [2011]: «The Spanish labor market in a cross-country perspective», *IMF Working Paper*, WP/11/11, enero, págs. 7-9.
- JIMENO, J. F. y THOMAS, C. [2012]: «La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: Nuevos resultados», *Boletín Económico del Banco de España*, febrero, págs. 59 a 66.
- MERCADER UGUINA, J. R. [2013]: «Análisis factorial y mecanismos de articulación jurídica de la estructura de la negociación colectiva», *RTSS.CEF*, núm. 362, págs. 5 a 50.
- [2003]: «Modelos metodológicos de la ciencia jurídica y su impacto sobre el derecho español del trabajo: Una aproximación», en AA. VV., *Homenaje a Luis Rojo Ajuria*, Escritos jurídicos, Universidad de Cantabria, págs. 411 a 423.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ [2000]: *La estructura de la negociación colectiva*, Valladolid: Lex Nova.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. [2011]: «La difícil coyuntura del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, núm. 2, págs. 75 a 87.
- SIMÓN, H.: «La negociación colectiva y la estructura salarial en España», *Papeles de Economía Española*, núm. 124, págs. 214 a 228.
- VV. AA. [2007]: (Ruesga, S.: coord.), *Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Abreviaturas

BEL	Boletín de Estadísticas Laborales
ECCT	Estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo
EPA	Encuesta de Población Activa
INE	Instituto Nacional de Estadística
MESS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social

