



LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: UNA NUEVA PROPUESTA DE MEDICIÓN¹



Marta Martínez-Matute²
Banco de España y Syracuse University

Recibido Septiembre 2016; Aceptado Noviembre 2016

Resumen

El sistema de negociación colectiva en España tiene características que contrastan con otros países: su universalidad, una baja afiliación y un alto grado de presión sindical en la fijación de los salarios. La alta cobertura de la negociación colectiva, generada por la regulación de dicho sistema, está íntimamente relacionada con estos factores. El objetivo del artículo es analizar la cobertura de la negociación colectiva en España, atendiendo especialmente a la legislación que la sustenta. Además, se pretende fundamentar las razones por las que dicha cobertura es tan alta y analizar el problema existente en torno a la medición de las tasas de cobertura. Para ello, se construye una tasa alternativa que tiene en cuenta los trabajadores excluidos del derecho a negociación colectiva usando datos de la Encuesta de Población Activa. Esto permitirá tener en cuenta algunos matices legislativos al establecer comparaciones internacionales o conclusiones sobre los efectos de la negociación colectiva en España.

Palabras clave: Cobertura de la negociación colectiva, Convenios colectivos, Afiliación sindical, Encuesta de Población Activa.

Clasificación JEL: J51, J52, J53

¹ La autora agradece a José Miguel Sánchez Molinero la realización de este artículo. Asimismo, agradece los comentarios de Ángel Martín, Alfonso Moral y Carlos Pérez, así como los comentarios hechos por el evaluador anónimo y los recibidos X Jornadas de Economía Laboral, en los XVI Encuentros de Economía Aplicada y en los seminarios de investigación de la Universidad Autónoma de Madrid y en la Universidad de Oviedo. Las opiniones y análisis expresados en este artículo son responsabilidad exclusiva de la autora y, por tanto, no comprometen al Banco de España ni a Syracuse University.

² Autora para correspondencia: marta.martinez@bde.es

Abstract

Collective bargaining system in Spain shows some features that sharply contrast with those of other countries. Its universality, unusually low rates of union density and a high degree of union pressure on wage setting are three significant factors. The high collective bargaining coverage, which is a consequence of the way in which the system is regulated, is closely related to these factors. In this article we first justify why such coverage is so high and, secondly, we analyse the coverage rate, proposing a new measuring, from the Labour Force Survey, based on legislation about what employees have right to negotiate their conditions. This issue has not been previously addressed in the literature on collective bargaining and labour market, using purely aggregate data at an international level. Thus, this article will allow us to consider some legislative nuances in order to establish better international comparisons or conclusions on the impact of collective bargaining on employment.

Key words: *Collective bargaining coverage, Collective agreements, Collective bargaining in Spain, Union density, Labour Force Survey.*

JEL Classification: *J51, J52, J53*

1. Introducción

El análisis de la cobertura de la negociación colectiva es un elemento fundamental en el estudio de los efectos que tienen los convenios colectivos sobre el empleo en España. El funcionamiento del sistema español de negociación colectiva tiene unas peculiaridades que lo diferencian de otros países. Una de ellas es su elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva, lo que contrasta notablemente con la escasa afiliación sindical. Esto contribuye a configurar un mercado de trabajo en el cual la mayor parte de los trabajadores están cubiertos por convenios que negocian sólo una reducida parte de ellos. Esto también ocurre en países como Francia, Portugal, Países Bajos e incluso, aunque en menor medida, en Alemania.

La literatura sobre negociación colectiva ha estudiado en numerosas ocasiones las consecuencias que genera la estructura de la negociación colectiva sobre el empleo en distintos países. La cobertura de la negociación colectiva es uno de los factores que caracterizan esa estructura. En España esa cobertura es muy alta, un dato que contrasta claramente con el nivel de afiliación sindical, de los más bajos de Europa. Además, su grado de coordinación y de centralización intermedia, donde predominan los convenios colectivos sectoriales y provinciales, es el menos propicio para adaptar los salarios a la situación económica de las empresas. Las tarifas salariales no reflejan bien las diferencias de cualificación y productividad y no permiten adaptar los costes laborales de una empresa a su situación específica. Si los salarios se fijan con independencia de los cambios en la productividad, el empleo puede verse afectado (Bande *et al.*, 2007). Bentolila *et al.* (2010) mencionan varios factores afectados por la estructura de la negociación colectiva, pero sobre todo el más importante es la respuesta de los salarios a las perturbaciones económicas. Esa falta de flexibilidad del mecanismo mediante el que se fijan los salarios incide de manera decisiva en la vía de ajuste del empleo ante cambios en la coyuntura económica, distorsionando el funcionamiento de la economía general (Bentolila y Jimeno, 2002).

Existe ya una amplia literatura previa en la que se analizan el efecto que tienen los distintos tipos de convenios colectivos en el empleo español (Lorences *et al.*, 1995; Pérez Infante, 2003; Bande *et al.*, 2010)³.

³ Además de la literatura que analiza estas cuestiones para el caso español, también existe una amplia evidencia previa sobre estas cuestiones a nivel internacional. Para

No obstante, a menudo se tiende a estudiar la negociación colectiva dando por sentadas algunas cuestiones que tienen que ver con las tasas de cobertura y con su estructura. En cambio, la construcción de dichos indicadores de cobertura ha de ser analizado en detalle, dado que es la clave para poder extraer comparaciones internacionales y también para analizar en qué medida la legislación puede estar orientada u orientarse de cara a resolver las posibles consecuencias adversas que genere un determinado sistema de negociación colectiva. La tasa de cobertura que se suele tener en cuenta en la comparación internacional es a menudo utilizada sin atender a los grupos de trabajadores excluidos del derecho a negociar colectivamente sus condiciones laborales por la legislación, los cuales difieren de unos países a otros. Sin embargo, pensamos que constituye una cuestión central para conocer el grado de flexibilidad laboral de un país.

Además, en España, las estadísticas de negociación colectiva son escasas y, en algunos casos, poco fiables⁴. Por tanto, merece la pena dedicarle una atención exclusiva a este tema. Así pues, el objetivo de este artículo es analizar la cobertura de la negociación colectiva en España, prestando una especial atención a la legislación que la sustenta, y tratar de construir una tasa de cobertura alternativa a las existentes que tenga en cuenta claramente los trabajadores que quedan excluidos del derecho a negociación colectiva. El resto del trabajo se estructura como sigue. En el apartado segundo se expondrán las principales características del sistema español de negociación colectiva y se justificará las causas de la elevada cobertura española; en el apartado tercero se presentarán los principales aspectos relacionados con la medición de la tasa de cobertura así como el tratamiento legal español de los colectivos cubiertos por negociación colectiva; en el apartado cuarto se propondrá y construirá una medida alternativa de la tasa de cobertura; y, por último, en el apartado quinto se expondrán las principales conclusiones.

ello, conviene destacar los clásicos trabajos de Calmfors y Driffil (1988), Blanchflower y Bryson (2004), Calmfors (1993), OCDE (1994) y OCDE (2004).

⁴ Para un detalle de los problemas de las fuentes estadísticas sobre negociación colectiva en España conviene consultar los trabajos de Pérez Infante (2006) y Martínez Matute (2014).

2. Algunas características del sistema de negociación colectiva en España

El sistema de negociación colectiva en España tiene unos rasgos muy característicos que contrastan fuertemente con lo existente en otros países y que conviene aclarar para tener clara la base sobre la que se construyen los indicadores de cobertura. Aquí nos vamos a centrar exclusivamente en el análisis de tres cuestiones: la universalidad de los convenios colectivos, la escasa representatividad de los sindicatos y la fuerte presión que éstos ejercen en los procesos de fijación de los salarios.

2.1. Universalidad

La negociación colectiva es el mecanismo principal para la fijación de los salarios en España. Por eso decimos que es "universal". Si se exceptúan los funcionarios, los miembros de las fuerzas armadas, los trabajadores por cuenta propia y algún otro colectivo residual, como por ejemplo los perceptores del salario mínimo interprofesional (servicio doméstico, contratados en prácticas) o los directivos de empresas, podemos decir que prácticamente la totalidad de los trabajadores españoles tiene un salario fijado por algún tipo de convenio colectivo.

La base jurídica de esta universalidad es el principio de eficacia *erga omnes* o eficacia general. Según este principio, un convenio colectivo afecta de manera obligatoria a todos los trabajadores y empresas de un determinado ámbito (por ejemplo, un sector de la industria o una zona geográfica), aunque los afectados no hayan intervenido en la delimitación de dicho ámbito ni hayan manifestado nunca su voluntad de negociar. Se puede decir, por tanto, que el sistema de negociación colectiva viene impuesto por la ley (Sánchez Molinero, 1999).

Además del principio de eficacia *erga omnes*, que funciona como una fuerza *ex ante*, existe otra fuerza, de carácter *ex post*, que acentúa aún más el rasgo de universalidad. Nos referimos al mecanismo de adhesión y extensión de convenios colectivos. A través de dicho mecanismo, los sindicatos, los empresarios o las autoridades pueden sumarse a un convenio ya vigente en un sector o región, declarándolo vinculante mucho más allá de su ámbito de aplicación original.

La consecuencia más importante de la universalidad de la negociación colectiva es que la tasa de cobertura (es decir, el porcentaje

de trabajadores afectados por los convenios) se encuentra en España entre las más altas del mundo, como tendremos ocasión de comprobar más adelante.

2.2. Escasa representatividad sindical

La “representatividad sindical” es la condición que se exige a las asociaciones sindicales y empresariales para poder participar institucionalmente en los procesos de negociación. La legislación española exige que una asociación de trabajadores sea un grupo “suficientemente representativo” para poder intervenir en un convenio colectivo. Esto requiere tener al menos un 10% del total de representantes sindicales elegidos por los trabajadores dentro del ámbito de aplicación del convenio. En el caso de las asociaciones empresariales, éstas deben acreditar que representan al menos a un 10% de las empresas, las cuales deben emplear por lo menos a un 10% de los trabajadores, dentro del ámbito de aplicación del convenio. Llama la atención aquí la asimetría existente entre ambos requisitos: mientras que a un sindicato se le exige un 10% de *representantes* de los trabajadores (no un 10% de trabajadores *afiliados*), a una asociación empresarial se le exige un 10% de empresas *afiliadas* a dicha organización.

Cuadro 1: Tasas de afiliación sindical y tasas de cobertura por países en 2013.

País	Tasa afiliación sindical	Tasa de cobertura de la NC
España	16,88	77,58
Alemania	17,71	57,6
Francia	7,72	98
Dinamarca	66,77	84
Finlandia	69,04	93
Suecia	67,76	89
Reino Unido	25,67	29,5
EEUU	10,8	11,92

Fuente: Elaboración propia a partir de datos actualizados a 2015 según metodología de Visser (2006).

Nota: los datos se presentan en porcentajes. Los datos de cobertura para Francia son de 2012, ya que no había datos de 2013 disponibles. Al igual, Suecia muestra su dato de afiliación de 2012 y este dato en Estados Unidos está construido para 2013 pero a partir de otras fuentes estadísticas (hogares, LFS).

La consecuencia de esta situación es evidente: existe una clara brecha entre el número de afiliados a las organizaciones que suscriben los convenios colectivos y el número de trabajadores afectados por los mismos. La magnitud de esta brecha se puede apreciar en el Cuadro 1. Ahí se ve que la tasa de afiliación sindical tiene un valor del 16,9%, mientras que la tasa de cobertura asciende al 77,6% de los trabajadores –cifra que por otra parte tendrá que ser revisada al alza. Conviene aclarar que la diferencia entre ambas tasas se acrecienta si consideramos exclusivamente la afiliación del sector privado. En otros países, salvo en Francia, no existen unas diferencias tan acusadas. Hay países donde ambas tasas son o bien muy altas, como los países escandinavos (con cifras por encima del 66%), o muy bajas, como EE.UU. (con cifras inferiores al 12%). También hay países como Reino Unido donde tanto las tasas de cobertura como las de afiliación son de nivel intermedio, pero en ningún caso parece haber diferencias tan grandes entre ambas tasas como en España o en Francia.

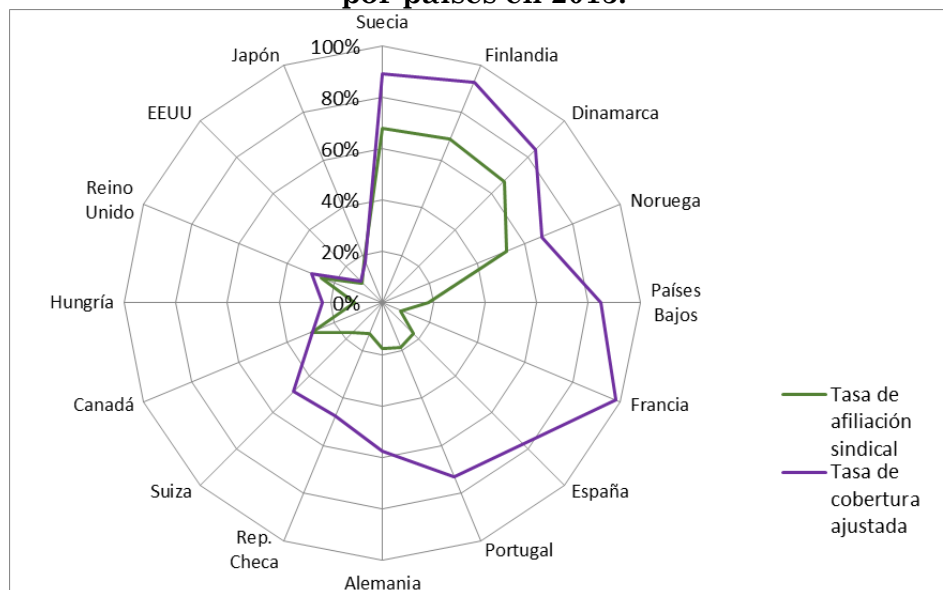
En el Gráfico 1 se puede comprobar de forma más reveladora el diferencial entre ambas tasas, a través de una comparación de los principales países occidentales. Se observan en el lado derecho los países con mayor cobertura (que en general tienden a ser países escandinavos, así como España y Francia) y en el lado izquierdo los países con una cobertura menor (que en su mayoría son países anglosajones). Entre estos últimos destaca también el caso de Japón, en el cual la tasa de afiliación es ligeramente superior a la tasa de cobertura, aunque ambas se sitúan en unos niveles muy bajos.

2.3. Alta presión salarial

Las altas tasas de cobertura existentes en España ponen de manifiesto que los sindicatos tienen una influencia muy acusada en la fijación de los salarios, por lo que se pueden considerar responsables de una presión salarial excesivamente alta. Podemos justificar esta idea de la manera siguiente. Por una parte, hay que pensar que los objetivos de los sindicatos coinciden básicamente con los de los empleados con contrato indefinido, que son los que más votan en las elecciones sindicales y los que tienen tasas de afiliación más altas⁵.

⁵ Simón (2003) con datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo comprueba que el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido que declara estar afiliado a un sindicato es del 20,8% y, en cambio, en el caso de trabajadores temporales sólo lo declaran un 9,9% durante el periodo 1999-2001.

Gráfico 1: Correspondencia entre la afiliación y la cobertura por países en 2013.



Fuente: *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS) Database* (actualización a 2015 disponible en <http://archive.uva-aiaa.net/208>)

Nota: aunque la tasa de cobertura ajustada se definirá más adelante, se puede adelantar aquí que se ha calculado como la proporción de trabajadores afectados por convenios colectivos sobre el total de asalariados con derecho a negociación colectiva (excluyendo pues a los colectivos que no tienen derecho a tal, como por ejemplo, los funcionarios en España). Hay que matizar que los datos de cobertura para Francia son de 2012, ya que no había datos de 2013 disponibles. Al igual, Suecia, Portugal y Hungría muestran su dato de afiliación de 2012 y este dato en Estados Unidos está construido para 2013 pero a partir de otras fuentes estadísticas (hogares, LFS).

Por otra, podemos pensar también que la aspiración fundamental de los trabajadores indefinidos –es decir, lo que éstos esperan lograr a través de los convenios colectivos– es conseguir los salarios más altos posibles. Por supuesto, a estos trabajadores también les importan las posibles consecuencias adversas de los incrementos salariales –por ejemplo, el aumento del desempleo. Pero, dado que estas consecuencias adversas no recaen normalmente sobre ellos, cabe pensar que sus intereses van a concentrarse sobre todo en los salarios. Como consecuencia de todo esto, es de esperar que el sistema español de negociación colectiva esté sometido a una presión salarial muy alta. Lo cual dará lugar a unas tasas de desempleo anormalmente altas.

Otra consecuencia importante de la presión sindical en el mercado de trabajo español es la tendencia a comprimir la dispersión salarial. Las diferencias salariales entre trabajadores, regiones y sectores se redujeron notablemente, por lo menos durante los años setenta y ochenta, como se ha podido constatar en diversos trabajos que han tratado de estudiar esta cuestión desde diversos puntos de vista (Davis y Haltinwanger, 1991; Lorences *et al.*, 1995; Blau y Kahn, 1999; Palacio y Simón, 2004; Izquierdo y Lacuesta, 2006; Simón *et al.*, 2006; Bande *et al.*, 2007; Simón, 2010a; Simón, 2010b, y Cuadrado *et al.*, 2011⁶). Una consecuencia directa de la escasa dispersión salarial es que, combinada con altas tasas de desempleo, se convierte en un factor disuasorio de la movilidad laboral, lo cual a su vez influye negativamente sobre la eficiencia de la asignación de los recursos (Sánchez Molinero, 1999).

En resumen, nos encontramos ante un sistema de relaciones laborales caracterizado por una tasa de afiliación baja pero que, en cambio, cubre a la práctica totalidad de trabajadores. Como consecuencia de ello, se genera un alto grado de presión salarial que presumiblemente se traduce en altas tasas de desempleo y escasa movilidad laboral.

3. El problema de la medición de la cobertura de la negociación colectiva

3.1. ¿Qué mide el grado de cobertura de la negociación colectiva?

Cuando se pretende conocer y analizar el estado de la negociación colectiva de un país, es importante remarcar que existen diferentes indicadores que pueden aportarnos distintas perspectivas sobre la situación. Uno de ellos es el grado de cobertura de la negociación colectiva, que es en el que vamos a profundizar en este

⁶ Mientras que los trabajos de Lorences *et al.* (1995), Simón *et al.* (2006) y Bande *et al.* (2007) se centran en detectar las diferencias regionales de salarios como consecuencia del mecanismo de negociación colectiva, los clásicos estudios de Davis y Haltinwanger (1991) y Blau y Kahn (1999) han venido confirmando la idea de que cada empresa tiene diferencias de productividad, por lo que el ámbito de negociación más recomendable es el descentralizado ya que si no las diferencias salariales se comprimen. Davis y Haltinwanger (1991), en este sentido, compara empresas de la industria manufacturera norteamericana, comprobando que el establecimiento explica una parte importante de la variabilidad de los salarios. Por otro lado, los trabajos de Palacio y Simón (2004), Izquierdo y Lacuesta (2006), Simón (2010a), Simón (2010b) y Cuadrado *et al.* (2011) ahondan en esta cuestión para el caso español.

artículo. La tasa de cobertura de la negociación colectiva expresa la proporción de trabajadores afectados por un convenio colectivo respecto al total de trabajadores existentes (Ruesga *et al.*, 2007). Como se ha mencionado, cabe pensar que cuanto mayor sea la tasa de cobertura, mayor es el poder de los sindicatos en el sistema de negociación colectiva y mayor será la presión que pueden ejercer éstos sobre los salarios. Sin embargo, existen algunos matices que hay que tener en cuenta a la hora de identificar el número total de trabajadores que potencialmente pueden estar cubiertos.

En términos generales, la existencia de trabajadores que no se encuentran cubiertos por la negociación colectiva puede deberse a las siguientes causas:

- Las partes encargadas de negociar pueden ser muy débiles para incluir a todos los trabajadores que pertenecen formalmente a su ámbito de acción. En algunos países como España este hecho no es frecuente porque está permitido emplear mecanismos de extensión, que se explicarán más adelante, para este tipo de situaciones.
- Las partes negociadoras excluyen deliberadamente a ciertos grupos de trabajadores (por ejemplo, empleados a tiempo parcial) de la esfera de sus acuerdos colectivos. Este caso tampoco es relevante para España, porque la legislación no lo permite, con la excepción de algunos grupos muy reducidos (por ejemplo, los trabajadores con contratos formativos o en prácticas).
- Los trabajadores o empresarios no tienen voluntad de negociar colectivamente, prefiriendo pactar las condiciones de su relación laboral mediante un contrato privado individual. Como regla general, esto no es posible en España⁷ puesto que la negociación colectiva tiene una eficacia general, es decir, aunque no se tenga voluntad de negociar un convenio colectivo en un ámbito determinado, éste surte efectos en el mismo ámbito para todos los trabajadores y empresarios de forma obligatoria y automática. Este hecho no se ha visto afectado por las últimas reformas laborales.
- Algunas categorías de trabajadores están legalmente excluidas del derecho a negociación colectiva. Este hecho tiene lugar también en España, sobre todo en algunos grupos de empleados

⁷ Existe alguna excepción a este hecho que intentaremos aclarar más adelante, como en el caso de los directivos de las empresas.

pertenecientes al sector público (fuerzas armadas, funcionarios, policía...), donde las condiciones del empleo están reguladas de forma unilateral por el Estado bajo determinadas circunstancias.

La clave para establecer una comparación internacional sobre el grado de cobertura de la negociación colectiva es conocer el número de trabajadores que quedan legalmente excluidos del derecho a negociación, ya que este dato puede variar considerablemente de unos países a otros. Siguiendo el criterio de la OCDE (1994), podemos identificar una variante de la tasa de cobertura de la negociación colectiva, atendiendo a si está o no está ajustada al número de trabajadores legalmente excluidos del derecho a negociación. Según esto, definimos la tasa de cobertura ajustada (*adjusted coverage rate*) como el número de trabajadores cubiertos por acuerdos colectivos sobre el número de trabajadores que tienen derecho a negociar (el cual se puede calcular restando el número de trabajadores a los que se les ha excluido dicho derecho del total de trabajadores existentes).

Las distintas dimensiones y niveles de la negociación colectiva generan serias dificultades a la hora de calcular las tasas de cobertura de la negociación colectiva. Además de aquellos trabajadores legalmente excluidos, pueden existir trabajadores pluriempleados o que estén sujetos a dos o más convenios colectivos, por lo que es difícil evitar la sobrecontabilización de trabajadores cubiertos. La información suministrada en los cuestionarios empleados para elaborar las fuentes estadísticas también puede contener errores, además de que, en general, se suele sólo contabilizar al inicio del periodo en que el convenio surte efectos (y puede variar años después sin actualizarse la información). Los mecanismos de extensión pueden también complicar la labor, puesto que la información con la que cuentan las unidades de negociación puede estar sesgada en este sentido.

Ante estas dificultades que complican la labor de medición, se plantean dos mecanismos principales para identificar el grado de cobertura de un país: por un lado, el nivel de afiliación sindical de los trabajadores, y por otro lado, la existencia de prácticas de extensión o ampliación de los acuerdos colectivos firmados (Ruesga *et al.*, 2007). La extensión de un convenio colectivo es el mecanismo legal mediante el cual los agentes negociadores (sindicatos o empresarios) o el Estado pueden hacer generalizable un acuerdo colectivo para cubrir a los trabajadores o empresas que inicialmente no lo estaban⁸. Es un procedimiento administrativo en virtud del cual las partes legitimadas

⁸ Artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

para negociar se suman, ya sea de común acuerdo, a instancia de una de ellas o por iniciativa estatal, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor. Hay que matizar que la decisión administrativa es lícita cuando se trate de sectores o subsectores afines y de ámbitos geográficos próximos.

En aquellos países en los que no existen prácticas de extensión, o no se suelen dar con frecuencia, el nivel de cobertura viene determinado fundamentalmente por el grado de afiliación sindical. Pero en países como Francia o España, donde las prácticas de extensión y adhesión son bastante numerosas, se generan unas altas tasas de cobertura tanto en trabajadores sindicados como en no sindicados. De esta forma, observamos que el grado de cobertura puede ser tanto producto de la acción de los agentes negociadores (sindicatos y empresarios) como resultado de la intervención estatal, mediante la aplicación de los mecanismos de extensión a trabajadores no cubiertos inicialmente por dichos convenios. Por ello, emplear la tasa de densidad sindical para medir la cobertura no tendría mucho sentido en España (Estrada *et al.* 2009).

3.2. La regulación del derecho a negociación colectiva en España

En el primer apartado de este artículo hemos mencionado que la tasa de cobertura de la negociación colectiva española se encontraba, siguiendo el trabajo de Visser (2006), entre el 75% y el 80% durante los últimos años. Pero el cálculo de las tasas de cobertura exige algunas matizaciones importantes, sobre todo a la hora de distinguir a los trabajadores cubiertos de los que no lo están. A continuación, procederemos a aclarar este punto.

Si queremos aproximarnos a una tasa de cobertura razonable, lo primero que queremos precisar es quiénes son los trabajadores que no tienen derecho a la negociación colectiva. De acuerdo con la legislación española, quedan excluidos del derecho a la negociación colectiva los siguientes grupos:

- En primer lugar, los trabajadores autónomos o por cuenta propia. Están excluidos de este derecho en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), tal y como se dispone en el artículo 1.2 de la misma.
- En segundo lugar, los trabajadores del sector público que no pertenezcan al personal laboral ni tampoco a empresas públicas. Este grupo está constituido principalmente por funcionarios.

Hay que diferenciar dos colectivos dentro de los funcionarios: por un lado, aquéllos que no tienen derecho ni siquiera a sindicación (según la Ley Orgánica de Libertad Sindical son los funcionarios relacionados con la administración de justicia, funcionarios “políticos”, y miembros de las fuerzas armadas y del orden público), y aquéllos que, pudiendo sindicarse libremente, no tienen derecho a negociar colectivamente (es decir no pueden pactar convenios colectivos con carácter vinculante). En este último grupo, se incluyen todos los demás funcionarios del sector público⁹. No obstante, existe un extenso debate en torno a esta cuestión¹⁰, en el que también el Tribunal Constitucional ha intervenido¹¹, precisando que existe una clara diferencia entre el personal laboral de las Administraciones Públicas (a quien la legislación sí otorga expresamente el derecho a la negociación colectiva) y el funcionariado (con un tratamiento algo complejo, que la doctrina jurídica interpreta en el sentido de que no pueden negociar colectivamente). Además, aunque el derecho a negociación colectiva no esté recogido constitucionalmente, su derecho a libertad sindical y el desarrollo de la Ley 9/1987 permite cierto ejercicio de negociación de las condiciones laborales de los funcionarios públicos, si bien su realidad es completamente distinta al del personal laboral y las experiencias de negociación funcional se limitan prácticamente al ámbito local y autonómico, así como a algunos sectores concretos, como por ejemplo, el sanitario (García Blasco, 2004). Por ello, podemos suponer que los funcionarios públicos tienen una realidad diferenciada que permite su exclusión de la cobertura de la negociación colectiva amparada como derecho constitucional.

- En tercer lugar, los trabajadores asalariados cubiertos por salarios mínimos, como ocurre con la mayoría de empleados del sector doméstico o en la mayor parte de los que regulan su relación laboral mediante contratos especiales (formativos, en

⁹ Tal cual se dice en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (LORAP), que ha sido posteriormente derogada y sustituida por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

¹⁰ Para una revisión en profundidad de esta cuestión, podemos acudir a Roqueta Buj (2004).

¹¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 57/1982, de 27 de julio, y Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985, de 29 de julio.

prácticas, de programas públicos de empleo o inserción y contratos de interinidad). En el caso de los trabajadores del sector doméstico, sus condiciones laborales se regulaban por el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, y actualmente por Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Su situación ha venido siendo similar a la de los trabajadores directivos, quedando regulados por una norma legal propia, aunque en este caso los trabajadores domésticos no han prescindido de negociación colectiva voluntariamente sino por una cuestión de inoperatividad de la normativa al no haber sujetos legitimados para la negociación. Pese a permitir el supuesto de negociación, en la realidad ha sido inaplicable¹², algo que se ha tratado de solucionar con la nueva normativa de 2011, pero que aún en la práctica resulta escaso. En el segundo caso, el de los contratos temporales especiales, en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores se diferencia el derecho a negociación colectiva en los contratos temporales, matizándose que la posibilidad de que las condiciones laborales de los contratos temporales se precisen por medio de convenios colectivos “no es de aplicación en los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado”. Por otro lado, aunque en el resto de contratos temporales (fijo-discontinuo, por obra y servicio, eventual, de relevo) sí exista ese mandato legal para desarrollar la regulación de sus condiciones por medio de convenios colectivos, en la práctica existen numerosos convenios colectivos que no hacen mención alguna a ellos¹³.

¹² Para un detalle de estos aspectos sobre la regulación de las condiciones de trabajo del sector doméstico conviene consultar el trabajo de Quesada Segura (2008).

¹³ No obstante, es muy difícil cuantificar cuántos contratos temporales no estarían amparados por convenios colectivos. En un trabajo de la CCNCC (2010) se realiza un recuento de algunos convenios colectivos que no desarrollan la regulación de estos contratos temporales (por ejemplo, eventuales, de interinidad o por obra y servicio), pero a efectos de este trabajo, vamos a considerar que los trabajadores de este tipo de contratos sí tienen derecho a negociación colectiva (por mandato constitucional) y en su mayor parte están cubiertos por ella, aunque en la práctica existan algunos convenios que no hayan desarrollado sus condiciones completamente, que no parecen cubrir a una

Se han mencionado anteriormente algunos casos en los que los trabajadores no están cubiertos por negociación colectiva por no tener derecho a ella. Además, intentemos precisar y cuantificar ahora algo más hasta qué punto es posible la existencia de grupos de trabajadores que, teniendo derecho a la negociación colectiva, no hagan uso del mismo en España. Siguiendo a Simón (2001), estos grupos se pueden identificar ateniéndonos a las siguientes causas:

- En primer lugar, estarían los trabajadores pertenecientes a grupos profesionales que prefieren pactar sus condiciones laborales al margen de los cauces de la negociación colectiva. El único ejemplo claro de este tipo de trabajadores lo encontramos en el personal directivo de las empresas. El amparo jurídico de este tipo de trabajadores se fundamenta en el Real Decreto Ley 1382/1985, de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Personal de Alta Dirección¹⁴, el cual no recoge la existencia de negociación colectiva ni convenio colectivo propio, instando a dichos trabajadores a pactar sus condiciones de trabajo de mutuo acuerdo entre las partes interesadas¹⁵.
- En segundo lugar, habría que incluir a los trabajadores de ciertos sectores, en los que no hay asociaciones de empresarios legalmente capacitadas para negociar, y a las que las autoridades laborales no han aplicado aún los mecanismos de extensión de los convenios. El Acuerdo de Cobertura de Vacíos, resuelto el 13 de mayo de 1997 por la Dirección General de Trabajo, se destinó a cubrir estos "vacíos legales", producidos como consecuencia de la desaparición de las antiguas

parte significativa de los trabajadores de estas modalidades, siendo así la sobrevaloración de la cobertura muy pequeña.

¹⁴ El artículo 1 del R.D. 1382/1985 establece que "se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad".

¹⁵ El artículo 3 del citado R.D. menciona que "los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes, con sujeción a las normas de este Real Decreto y a las demás que sean de aplicación".

Ordenanzas Laborales (tal cual se dice en el artículo 2 del acuerdo). La duración de este acuerdo estaba programada para cinco años; y entre los sectores que se incluían en el mismo estaban los empleados de fincas urbanas, espectáculos públicos y deportes, profesionales de la música, prótesis dental, la industria pimentonera, frutos secos, pompas fúnebres, la industria de tintorería, o la radiodifusión, aunque en el anexo del acuerdo se detallaban muchos más. En el artículo 4 del acuerdo se hace mención a la intención de cubrir este vacío por medio de diversos convenios colectivos que se suscribirían durante la vigencia del mismo. También se menciona que si persisten los vacíos al finalizar la vigencia del acuerdo, las partes firmantes se comprometerían a cubrirlos por medio de mecanismos de extensión apropiados.

- En tercer lugar, estarían los trabajadores pertenecientes a determinadas categorías laborales, las cuales no se contemplan expresamente en los convenios colectivos de sus sectores, empresas o regiones (Lorences y Felgueroso, 1996). Aquí también existe un “vacío legal”, aunque este vacío no se debe a falta de representatividad sino más bien a un cierto olvido de los negociadores. Aquí también sería aplicable el Acuerdo de Cobertura de Vacíos antes mencionado. Se encuentran en esta situación grupos profesionales tales como los vigilantes jurados, los cobradores a domicilio, los dedicados a la grabación y perforación de sistemas informáticos, vendedores avanzados, los programadores informáticos, los analistas de aplicaciones informáticas y algunos otros.

En resumen, estas tres categorías hacen referencia a colectivos que podrían estar pactando sus condiciones laborales al margen de la negociación colectiva en España, pese a tener derecho a ella¹⁶. Esto podría tener su origen en algún vacío legal o simplemente en la renuncia al derecho a negociar colectivamente por parte de algunos grupos especiales. Existe como hemos visto un Acuerdo de Cobertura de

¹⁶ Conviene aclarar que la reforma laboral de 2012 incorporó un mecanismo de inaplicación de convenios colectivos que ha podido dejarse notar también en los colectivos efectivamente cubiertos por negociación colectiva. No obstante, los efectos de este mecanismo son muy reducidos y no están claros, y en todo caso, solamente existen trabajadores afectados por inaplicaciones de convenios como consecuencia de esta reforma desde 2013. Más adelante, en el cálculo del cómputo de los trabajadores sujetos a convenios colectivos se hará mención a este hecho y se tratará de cuantificar el impacto posible.

Vacíos que regula las condiciones laborales de los que se encuentran en una situación de vacío legal (los puntos segundo y tercero). Y, por lo que respecta a la renuncia voluntaria a la negociación colectiva, el único grupo que realmente se puede identificar como tal en España es el del personal directivo (el punto primero). Así pues, se puede afirmar que, salvo el mencionado caso de los directivos, todos los demás trabajadores con derecho a negociación colectiva en España están cubiertos por ella.

En definitiva, lo que queremos afirmar tras exponer estas cuestiones es que una medición adecuada del grado de la cobertura de la negociación colectiva no debería limitarse al cálculo de la *tasa global de cobertura* (porcentaje de trabajadores cubiertos sobre el total de los trabajadores), ni siquiera de la *tasa de cobertura ajustada a los asalariados* (porcentaje de trabajadores cubiertos sobre el total de los asalariados). Tendría que reflejar el porcentaje de trabajadores cubiertos en relación con total de asalariados que tienen derecho a negociar, a fin de poder establecer una clara comparación internacional que supere las posibles diferencias legislativas que afecten a dicho derecho, de forma que diferenciamos las posibilidades de renunciar voluntariamente a dicho derecho a negociación colectiva¹⁷. En el apartado siguiente nos centraremos en la construcción de una medida de este tipo.

4. La cobertura de la negociación colectiva con los datos de la encuesta de población activa

4.1. Construcción de las nuevas tasas de cobertura

Para construir una medida de la cobertura que esté realmente ajustada al número de asalariados con derecho a negociar colectivamente, podemos utilizar como fuente de datos la *Encuesta de Población Activa* (EPA). Dicha fuente es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y recoge datos de periodicidad trimestral sobre la población en relación con el mercado de trabajo (activos, ocupados, parados e inactivos).

¹⁷ No es comparable una tasa de cobertura que agrupe indiferenciadamente en un grupo de “trabajadores no cubiertos” a trabajadores excluidos legalmente del derecho a negociación colectiva que trabajadores que teniendo ese derecho opten voluntariamente por pactar sus condiciones al margen del mismo, ya que nos está dando una idea errónea de las posibilidades o facilidades de cobertura de la negociación colectiva en ese país. Así pues, es importante aclarar este punto.

Como medida del grado de cobertura de la negociación colectiva, se van a presentar alternativamente tres indicadores: la tasa de cobertura global (*TCG*), la tasa de cobertura ajustada a los asalariados (*TCASAL*), y la tasa de cobertura ajustada a los asalariados con derecho a negociación colectiva (*TCADER*). Estas tasas quedarían expresadas del siguiente modo:

$$TCG = \frac{\text{Número de asalariados cubiertos}}{\text{Número de ocupados}}$$

$$TCASAL = \frac{\text{Número de asalariados cubiertos}}{\text{Número de asalariados total}}$$

$$TCADER = \frac{\text{Número de asalariados cubiertos}}{\text{Número de asalariados con derecho a negociación colectiva}}$$

Tanto la tasa de cobertura global (*TCG*) como la tasa de cobertura ajustada a los asalariados (*TCASAL*) son medidas que ya se venían calculando en la literatura previa (OCDE, 1994). Sin embargo, la novedad de este artículo es precisamente la cuantificación por primera vez de una medida que permite la comparación internacional teniendo en cuenta las diferencias legislativas en el marco de la negociación colectiva, la cual se consigue calculando la tasa de cobertura ajustada a los trabajadores con derecho a la misma (*TCADER*). Siguiendo la explicación del apartado anterior, el único grupo de trabajadores asalariados que voluntariamente no está cubierto por convenios colectivos es el de los directivos de empresas. Por tanto, éste va a ser la diferencia entre el número de asalariados cubiertos y el número de asalariados con derecho a negociación colectiva. Por tanto, la *TCADER* podría quedar definida también como:

$$\begin{aligned} TCADER &= \frac{N^{\circ} \text{ asalariados con derecho a NC} - N^{\circ} \text{ asalariados directivos}}{N^{\circ} \text{ asalariados con derecho a NC}} = \\ &= 1 - \frac{N^{\circ} \text{ asalariados directivos}}{N^{\circ} \text{ asalariados con derecho a NC}} \end{aligned}$$

Tanto el número de ocupados como el número de trabajadores asalariados o por cuenta ajena se pueden extraer directamente de los datos de la EPA. Sin embargo, el número de asalariados con derecho a negociación colectiva lo vamos a calcular eliminando del número de trabajadores asalariados aquellos colectivos que, tal y como hemos explicado anteriormente, no tienen derecho a negociación colectiva, y que son esencialmente los funcionarios públicos y los trabajadores de salarios mínimos (servicio doméstico y trabajadores temporales con contratos especiales en prácticas o formación). Obviamente, los trabajadores autónomos ya están excluidos de la consideración de trabajadores asalariados, y por tanto, no hace falta eliminarlos ahora.

Con los datos que nos suministra la EPA para el periodo 2002-2014, hemos sido capaces de cuantificar cada uno de estos colectivos, de forma que:

- El número de trabajadores asalariados del sector doméstico son aquellos asalariados que pertenecen a la rama de actividad de los hogares como empleadores de personal doméstico¹⁸.
- El número de funcionarios públicos se pueden aproximar a partir de los datos de trabajadores del sector público con contrato indefinido permanente menos los trabajadores que pertenecen empresas e instituciones públicas. El personal laboral, que sí tiene negociación colectiva, quedaría ya excluido al ser trabajadores que primordialmente tienen contratos temporales o indefinidos no permanentes¹⁹.
- El número de trabajadores asalariados con contrato temporal en prácticas, formación, aprendizaje y asalariados con contrato temporal en periodo de prueba se puede extraer directamente de los datos.

Así pues, del número de asalariados se procedería a descontar cada una de las tres categorías anteriormente mencionadas y se obtendría de forma automática el número de trabajadores con derecho a

¹⁸ Pese a los cambios en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, tanto la CNAE-1993 (rama 95) como la CNAE-2009 (rama 97) identifican claramente a estos trabajadores, permitiendo fácilmente reconstruir la serie temporal de esta rama de actividad

¹⁹ Aunque aquí estamos calculando una aproximación al número de funcionarios públicos, no disponemos de datos accesibles que permitan depurar aún más la cuantificación de este colectivo, además del Registro Central de Personal de las Administraciones Públicas. En todo caso, dicha aproximación estaría suponiendo una pequeña sobrevaloración en dicho número de trabajadores sin derecho.

negociar colectivamente. Para conocer el número de asalariados que, teniendo derecho a negociar, efectivamente lo ejercen, tendríamos que restar de la cifra anterior el número de trabajadores que tienen ese derecho pero no lo ejercen. Según se dijo anteriormente, este número se puede identificar con el de los asalariados que desempeñan puestos directivos en sus empresas, a falta de datos más fiables sobre el número de trabajadores asalariados con contratos temporales de obra y servicio, eventual o interinidad que están amparados por convenios que no regulan sus condiciones explícitamente, como se mencionaba en el apartado anterior, y que no podemos asegurar que no estén cubiertos realmente por negociación colectiva de algún modo. Nosotros no conocemos el número de directivos real, pero sí conocemos a través de la Clasificación Nacional de Ocupación cuántas personas asalariadas se consideran a sí mismas directores de empresas y administraciones públicas²⁰. Según la *Encuesta de Población Activa*, el número de asalariados que se consideran a sí mismos directivos ascendía a 411.000 personas en 2013. Por consiguiente, lo que hacemos es deducir, del número de trabajadores con derecho a negociar, el número total de directivos. De este modo obtenemos una cifra que claramente subestima el número de asalariados que tienen derecho a negociar y además lo ejercen.

Una vez hechos los cálculos, en el Cuadro 2 se presenta la media anual del número de asalariados con derecho a negociación colectiva y el número de asalariados realmente cubiertos por negociación colectiva²¹ a partir de los datos de la EPA para el periodo 2002-2014. A partir de estos datos, dividiendo por el número de trabajadores ocupados o asalariados en cada caso, hemos obtenido las tasas de cobertura de la negociación colectiva TCG, TCASAL y TCADER que se presentan en el Cuadro 3 para el mismo periodo.

²⁰ Al eliminar el número de directivos de administraciones públicas, existe el peligro de que éstos sean funcionarios y estemos eliminando dos veces a los mismos asalariados. Sin embargo, este grupo parece ser reducido y, en todo caso, esto produciría una ligera infravaloración en el número de trabajadores cubiertos que haría que la tasa de cobertura real fuera aún mayor a la que proponemos.

²¹ Según datos del Ministerio de Empleo, el número de trabajadores afectados por inaplicaciones de convenios en 2013 fue de 159.000 y en 2014 de 66.203 personas. Si consideramos descontar también estos datos, al igual que en el caso del colectivo de directivos, del total de trabajadores con derecho a negociación colectiva, los trabajadores realmente cubiertos por negociación colectiva serían 10,533.625 en 2013 y 10,791.397 en 2014, en lugar de las cifras que están en el Cuadro 2. No obstante, como se observa, la variación es poco significativa.

Cuadro 2: Número de asalariados con derecho a negociación colectiva y realmente cubiertos por ella en España.

Año	Con derecho a negociación colectiva	Realmente cubiertos por negociación colectiva
2002	11.161.125	10.878.050
2003	11.689.275	11.397.150
2004	12.145.800	11.855.625
2005	12.775.350	12.420.825
2006	13.437.500	13.059.475
2007	13.929.775	13.517.475
2008	13.869.475	13.440.675
2009	12.881.825	12.456.625
2010	12.462.975	12.055.000
2011	12.287.600	11.840.625
2012	11.527.800	11.087.600
2013	11.104.775	10.693.175
2014	11.262.633	10.857.600

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

Notas: el dato de 2014 se ha construido para la media ponderada de los tres primeros trimestres del año.

Las tasas de cobertura ajustada a los trabajadores con derecho a negociación colectiva (TCADER), como puede verse, están en torno al 97%, manteniéndose prácticamente constantes a lo largo de todo el periodo. En el Apéndice (Tabla A1) se incluye una tabla con los datos calculados a partir de las series trimestrales para el mismo periodo.

Podemos concluir por tanto que es legítimo afirmar que la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España es prácticamente del cien por cien. Evidentemente, con tasas de cobertura del cien por cien los cambios a lo largo del tiempo tienen que ser insignificantes²². Las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012, que modificaban aspectos importantes en relación con la negociación colectiva, parecen haber tenido un efecto muy limitado sobre la cobertura de estos trabajadores²³, si bien los cambios que proponían estaban más orientados a descentralizar el ejercicio de la misma que a modificar los aspectos que sostienen esta alta tasa de cobertura en España, y que

²² En el Apéndice (Tabla A2) se muestra la evolución de la tasa de cobertura ajustada de los asalariados con derecho a negociación colectiva.

²³ Solamente la reforma de 2012 parece haber afectado a la cobertura a través de la introducción del mecanismo de inaplicación de convenios colectivos, pero como se ha observado, este mecanismo afectó a muy pocos trabajadores.

esencialmente son el principio de eficacia general de los convenios, los mecanismos de extensión y los colectivos que tienen garantizado el derecho a negociación colectiva.

Cuadro 3: Tasas de cobertura global y ajustadas de la negociación colectiva en España (en %).

Año	TCG	TCASAL	TCADER
2002	64,79	79,79	97,46
2003	65,22	79,69	97,50
2004	65,35	79,68	97,61
2005	64,67	78,99	97,22
2006	65,50	79,68	97,19
2007	65,68	79,66	97,04
2008	65,66	79,71	96,91
2009	65,19	78,44	96,70
2010	64,38	77,31	96,73
2011	64,28	76,92	96,36
2012	62,88	76,08	96,18
2013	62,39	76,00	96,29
2014	62,87	76,35	96,40

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

Nota: si consideramos a los trabajadores objeto de inaplicación de convenios colectivos (nota a pie de página número 21), en 2013 la TCASAL sería de 74,87% y TCADER de 94,86%, mientras que en 2014 la TCASAL sería de 75,89% y la TCADER de 95,82%. La variación es muy reducida, y no obstante, sigue estando lejos de las cifras de cobertura que aportan otras estadísticas, tal y como se pone de manifiesto en este artículo.

4.2. Valoración de los nuevos datos de cobertura

Los datos de cobertura de la negociación colectiva calculados a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa permiten por primera vez considerar los trabajadores que realmente tienen derecho a negociación colectiva, superando así las dificultades de la comparación internacional en relación con el análisis de los efectos de la estructura de la negociación colectiva. Solamente teniendo en cuenta los colectivos a los que la legislación ofrece ese derecho, que varían de unos países a otros, podemos establecer un indicador de cobertura fiable.

Por tanto, en este artículo se ha analizado la legislación sobre negociación colectiva con el fin de poner de manifiesto las diferencias

existentes entre distintos colectivos de trabajadores que permanecen, por un lado, al margen de poder ejercitar el derecho de negociación colectiva y, por otro lado, que teniendo ese derecho, se limitan a negociar sus condiciones al margen de dicha negociación.

Los datos existentes previamente sobre cobertura, procedentes del Ministerio de Empleo o de la Seguridad Social, manifestaban ciertas deficiencias en relación con los convenios que permanecían ultraactivos, deficiencias formales y doble contabilización de trabajadores, tal y como han resaltado ya algunos autores (Pérez Infante, 2006). Por otro lado, dichos datos no permitían discernir si los trabajadores no cubiertos lo eran por propia voluntad o porque la ley no se lo permitía, dando lugar a una interpretación errónea de la estructura de la negociación colectiva en cada país. Esto resulta fundamental si se quiere comprender en qué medida unos países tienen un mayor o menor grado de flexibilidad en sus relaciones laborales, y por consiguiente, qué efectos genera esto en el mercado de trabajo.

Aunque no podamos conocer con exactitud qué tipo de trabajadores están cubiertos en la estadística del Ministerio de Empleo, estos datos se acercan bastante en su contabilización a los nuevos datos de cobertura obtenidos con la EPA, como se comprueba en el Cuadro 4. No obstante, existe una ligera infravaloración en los datos del Ministerio del número de trabajadores cubiertos, y a partir del año 2012 ésta infravaloración se incrementa notablemente, aunque tanto 2013 como 2014 tienen datos aún provisionales.

No obstante, conviene aclarar que las tasas de cobertura que se proponen alternativamente en este artículo se podrían mejorar aún más en tanto en cuanto se den las siguientes circunstancias:

- La existencia de una mayor precisión en la contabilización del número de funcionarios públicos que existen. Si bien los datos del Registro Central de Personal de las Administraciones Públicas contienen información sobre ello, su manejo resulta muy inoperativo y su procesamiento muy complejo. Resultaría fundamental contar con datos que permitieran una mejor aproximación al número de trabajadores con tal condición, ya que sin duda constituyen uno de los colectivos más importante entre aquéllos trabajadores que no tienen derecho a negociación colectiva.
- Una estadística de trabajadores temporales (eventuales, de interinidad y por obra y servicio) que contabilice el número de trabajadores cubiertos por convenios que no desarrollan el mandato estatutario de regular sus condiciones laborales propias. El problema actual es que existe un grupo de

trabajadores que tienen derecho a negociación colectiva pero sobre los que no se concreta en ningún momento que estén cubiertos realmente por ella, si bien este hecho se tiende a suponer. La dificultad de contabilizar la cobertura de estos trabajadores reside además en que dichos trabajadores tienen una rotación muy alta y un periodo de duración de sus contratos muy breve.

Cuadro 4: Comparación de la TCASAL con la tasa de cobertura del Ministerio de Empleo.

Número de asalariados cubiertos		Tasa de cobertura: TCASAL (en %)	
Ministerio de Empleo	Elaboración propia a partir de la EPA	Ministerio de Empleo	Elaboración propia a partir de la EPA
2002	10.878.050	0,00	79,79
2003	11.397.150	0,00	79,69
2004	11.855.625	0,00	79,68
2005	10.755.727	68,40	78,99
2006	11.119.311	67,84	79,68
2007	11.606.469	68,40	79,66
2008	11.968.148	70,98	79,71
2009	11.557.823	72,78	78,44
2010	10.794.334	69,23	77,31
2011	10.662.783	69,27	76,92
2012	10.099.019	69,30	76,08
2013	7.230.751	51,39	76,00
2014	4.418.131	31,07	76,35

Fuente: elaboración propia a partir de EPA.

Nota: la TCASAL se ha calculado en los dos casos con los datos de trabajadores cubiertos de cada una de las fuentes estadísticas sobre el porcentaje de asalariados que proporciona la EPA.

Por último, conviene también mencionar que los indicadores que, de forma alternativa, se proponen aquí tienen algunas limitaciones en cuanto a su utilidad. Las limitaciones de estos indicadores tienen que ver con las fuentes de su variabilidad. Especialmente en el caso de la TCADER, las fluctuaciones de dicho indicador vienen determinadas fundamentalmente por las variaciones en el colectivo de directivos de empresas, que es el único colectivo que no ejerce la negociación colectiva de forma voluntaria teniendo derecho a ella. La legislación laboral española favorece a través de diversos mecanismos que todos

aqueños colectivos con derecho a negociación colectiva estén finalmente cubiertos por ella, salvo en el caso claro de este grupo de asalariados. Así pues, los últimos cambios normativos (a través de la introducción de los mecanismos de inaplicación de convenios o de la limitación de la ultraactividad) apenas han afectado a dicha tasa. Conviene aclarar que la variabilidad vendrá determinada sobre todo por variaciones relacionadas con el ciclo económico o el cambio tecnológico que afecten a este colectivo de directivos de empresas, y no tanto a otros factores relacionados con la estructura de la negociación colectiva sobre los que puedan influir los agentes negociadores. Por tanto, esto puede suponer una importante limitación del indicador a la hora de analizar su evolución a lo largo del tiempo en España.

5. Conclusiones

La negociación colectiva en España se caracteriza por la universalidad, es decir, afecta a la práctica totalidad de los trabajadores. Esta elevada cobertura es un rasgo característico que la diferencia de otros países, y que tiene su origen en la legislación laboral que promueve el principio de eficacia general automática así como mecanismos de extensión de los convenios colectivos. La elevada cobertura de los trabajadores, unida a otros rasgos que caracterizan su estructura, tiene consecuencias notables sobre el mercado de trabajo español: genera una alta presión en la fijación de salarios, y esto a su vez provoca una falta de adecuación con la productividad, lo cual termina generando una falta de ajuste en el empleo ante cambios en el ciclo económico.

La cobertura, por tanto, es un factor esencial en el análisis de los efectos de la negociación colectiva. Sin embargo, resulta llamativo el escaso interés que ha generado el estudio de las causas de esa elevada cobertura así como la falta de estadísticas que permitan medir adecuadamente la misma. En este artículo se ha analizado este aspecto de la negociación colectiva española. Para ello, ha sido fundamental en primer lugar profundizar en la legislación que regula aquellos colectivos de trabajadores excluidos del derecho a negociación colectiva, así como aquellos otros que, teniendo ese derecho como mandato legal, no lo ejercen en la práctica y no están sujetos al Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

En este sentido, se han construido unos indicadores a partir de datos de la Encuesta de Población Activa, que permiten por primera vez medir diferentes aspectos de la cobertura de la negociación

colectiva de acuerdo con estos colectivos excluidos del derecho a negociar colectivamente. La legislación es bastante confusa en torno a esta cuestión, pero hemos podido identificar algunos colectivos que no tienen derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. Entre ellos, se encontrarían los trabajadores autónomos, los funcionarios del Estado que no pertenezcan a empresas o instituciones públicas, y algunos trabajadores que están cubiertos por salarios mínimos, como los empleados del hogar y ciertos grupos de trabajadores temporales con contratos de formación o en prácticas. Aparte de ellos, solamente se han podido identificar claramente a los directivos de empresas como colectivo que teniendo derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, no lo ejercen en la práctica, pactando las mismas de forma voluntaria al margen de este tipo de negociación. De este modo, se puede obtener una tasa de cobertura ajustada a los trabajadores que tengan reconocido legalmente el derecho a la negociación colectiva, la cual es más coherente de cara a realizar una comparación internacional sobre las características de la negociación colectiva y a analizar qué efectos tiene sobre la economía.

En la práctica, lo que ocurre es que el 97% de los trabajadores asalariados con derecho a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo está cubierto por algún tipo de convenio colectivo. Es decir, la práctica totalidad de los trabajadores que tienen derecho a negociación colectiva están cubiertos por ella en España. No obstante, existen algunos trabajadores con contratos temporales eventuales, por obra y servicio o de interinidad para los cuales los convenios colectivos que los incluyen no hacen ninguna mención expresa de sus figuras contractuales o los mencionan pero de forma muy amplia, por lo que no se podría precisar si realmente se trata de trabajadores cubiertos o no. No obstante, conviene también mencionar que, si bien estos nuevos datos permiten realizar comparaciones internacionales que tengan en cuenta los aspectos normativos de los diferentes países, los indicadores también tienen limitaciones en cuanto a su fuente de variabilidad. Hemos comprobado que las últimas reformas laborales apenas han modificado el porcentaje de personas cubiertas por negociación colectiva que tienen derecho a ella pese a los cambios acometidos en relación, por ejemplo, a la inaplicación de convenios colectivos. Una mejora de los datos que contabilizan a los funcionarios públicos así como a los colectivos que voluntariamente deciden no estar cubiertos por negociación colectiva permitiría también ajustar aún más el grupo de trabajadores sin derecho a negociación colectiva y mejorar la precisión de estos indicadores. Cualquier mejora en las estadísticas permitiría, pues, arrojar algo más de luz sobre estas cuestiones.

Bibliografía

Bande, R.; Fernández, M. y Montuenga, V. M. (2007). “Regional Disparities in the Unemployment Rate: The Role of the Wage-setting Mechanism in Spain, 1987-92”, *Regional Studies*, 41(2), 235-251.

Bande, R.; Fernández, M. y Montuenga, V. M. (2010). “Desequilibrios territoriales en el mercado laboral español y estructura de la negociación colectiva”, *Papeles de Economía Española*, 124, 193-213.

Bentolila, S. y Jimeno, J. F. (2002). “La reforma de la negociación colectiva en España”, *Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)*, Documento de Trabajo 2002-03.

Bentolila, S.; Izquierdo, M. y Jimeno, J. F. (2010). “Negociación colectiva: la gran reforma pendiente”, *Papeles de Economía Española*, 124, 176-194.

Blanchflower, D. y Bryson, A. (2004). “What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised?”, *Journal of Labor Research*, 25(3), 383-414.

Blau, F. D. y Kahn, L. M. (1999). “Institutions and Laws in the Labor Market”, en O. C. Ashenfelter y D. E. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Amsterdam, vol. 3.

Calmfors, L. (1993). “Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. A survey”, *OECD Economic Studies*, nº 21, 1993.

Calmfors, L. y Driffill, J. (1988). “Bargaining, structure, corporatism and macroeconomic performance”, *Economic Policy*, 3(6), 13-62.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) (2010). *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Relaciones Laborales, nº 94.

Cuadrado, P., Hernández de Cos, P. e Izquierdo, M. (2011). “El ajuste de los salarios frente a las perturbaciones en España”, *Boletín Económico del Banco de España*, febrero de 2011, 44-55.

Davis, S. J. y Haltinwanger, J. (1991). “Wage Dispersion between and within US Manufacturing Plants, 1963-86”, *Brooking Papers on Economic Activity*, número especial, 115-180.

Estrada, A.; Izquierdo, M. y Lacuesta, A. (2009). “El funcionamiento del mercado de trabajo y el aumento del paro en España”, *Boletín Económico del Banco de España*, junio de 2009, 98-115.

García Blasco, J. (2004). “La negociación colectiva en las administraciones públicas”, Serie Claves del Gobierno Local, nº 2, Fundación Democracia y Gobierno Local, 211-224.

Izquierdo, M. y Lacuesta, A. (2006). “Evolución de la dispersión salarial en España”, *Boletín Económico del Banco de España*, junio de 2006, 83-94.

Lorences, J. y Felgueroso, F. (1996). “Negociación colectiva y empleo: experiencias recientes”, *Economistas*, 70, 86-93.

Lorences, J.; Fernández, V. y Rodríguez, C. (1995). “Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España”, *Investigaciones Económicas*, vol. 19 (2), mayo 1995, 309-324.

Martínez Matute, M. (2014). “El estudio de los convenios colectivos en España a partir de una base de microdatos de empresas”, *Estadística Española*, Instituto Nacional de Estadística.

OCDE (1994). “La negociación colectiva: niveles y cobertura”, *Perspectivas de empleo*, capítulo 5.

OCDE (2004). “La fijación de los salarios: aspectos institucionales y resultados”, *Perspectivas de empleo*.

Palacio, J. I. y Simón, H. (2004). “Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial”, *Revista de Economía Aplicada*, 12(36), 47-81.

Pérez Infante, J. I. (2006). *Las estadísticas del mercado de trabajo en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Quesada Segura, R. (2008). “Aspectos laborales de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, *Tribuna Social*, 207, 41.

Roqueta Buj, R. (2004). “La negociación colectiva en la Función Pública”, *Temas Laborales*, 76, 319-342.

Ruesga, S.; Pérez Ortiz, L.; Resa, C.; De Silva, J. y Heredero, M. I. (2007). *Análisis económico de la negociación colectiva en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), Madrid.

Sánchez Molinero, J. M. (1999). “La negociación colectiva en una sociedad plural y abierta: España año 2000”, en J. A. Sagardoy y J. M. Sánchez Molinero (eds.), *La reforma estructural del mercado de trabajo*, Papeles de la Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales (FAES).

Simón, H. (2001). “La estructura de salarios pactados en España”, *Estudios de Economía Aplicada*, 19, 171-187.

Simón, H. (2003). “¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 41, 69-88.

Simón, H. (2010a). “International Differences in Wage Inequality: A New Glance with European Matched Employer-Employee Data”, *British Journal of Industrial Relations*, 48(2), 310-346.

Simón, H. (2010b). “La negociación colectiva y la estructura salarial en España”, *Papeles de economía española*, 124, 214-228.

Simon, H.; Ramos, R. y Sanromá, E. (2006). “Collective bargaining and regional wage differences in Spain: an empirical analysis”, *Applied Economics*, 38(15), 1749-1760.

Visser, J. (2006). “Union membership statistics in 24 countries”, *Monthly Labor Review*, 129(1), 38-49.

Apéndice

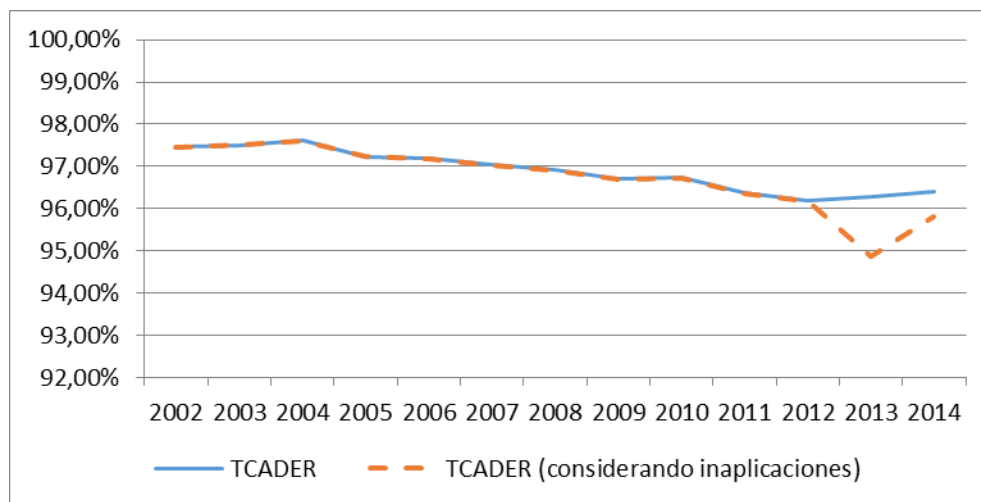
Tabla A1: Tasa de cobertura global y ajustadas de la negociación colectiva en España por trimestres (en %)

Periodo	TCG	TCASAL	TCADER
2002T1	64,02	79,32	97,57
2002T2	64,39	79,47	97,48
2002T3	64,76	79,52	97,40
2002T4	64,94	79,56	97,37
2003T1	64,55	79,16	97,33
2003T2	64,99	79,45	97,52
2003T3	65,27	79,60	97,53
2003T4	65,19	79,50	97,59
2004T1	64,80	79,22	97,53
2004T2	64,99	79,39	97,62
2004T3	65,35	79,57	97,67
2004T4	65,14	79,18	97,58
2005T1	63,42	78,11	97,27
2005T2	64,79	79,12	97,23
2005T3	65,25	79,36	97,25
2005T4	65,22	79,40	97,15
2006T1	65,02	79,22	97,13
2006T2	65,15	79,51	97,21
2006T3	65,71	79,78	97,21
2006T4	65,62	79,61	97,18
2007T1	65,35	79,30	97,13
2007T2	65,74	79,68	97,03
2007T3	65,64	79,69	97,04
2007T4	65,79	79,73	96,96
2008T1	66,10	80,12	96,91
2008T2	65,82	79,76	96,91
2008T3	65,65	79,76	96,93
2008T4	65,11	79,25	96,89
2009T1	65,41	78,78	96,79
2009T2	65,37	78,63	96,62
2009T3	65,22	78,52	96,70
2009T4	65,03	78,12	96,71
2010T1	64,38	77,52	96,73
2010T2	64,62	77,57	96,72
2010T3	64,59	77,39	96,74
2010T4	64,40	77,32	96,74
2011T1	64,22	77,00	96,48
2011T2	64,19	76,72	96,37
2011T3	64,48	77,00	96,45
2011T4	64,32	77,07	96,16
2012T1	63,41	76,51	96,26
2012T2	63,49	76,59	96,13

2012T3	63,01	76,45	96,20
2012T4	62,81	76,22	96,20
2013T1	62,20	75,74	96,07
2013T2	62,45	76,16	96,34
2013T3	62,63	76,41	96,33
2013T4	63,05	76,66	96,47
2014T1	62,85	76,48	96,37
2014T2	63,35	76,78	96,47
2014T3	63,23	76,79	96,41

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA.

Tabla A2: Evolución de la tasa de cobertura ajustada a los trabajadores con derecho a negociación colectiva (TCADER) con datos de la EPA



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA y del Ministerio de Empleo

Nota: se ha introducido una serie alternativa que considera los trabajadores afectados por inaplicación tras la reforma laboral de 2012. No obstante, el efecto más significativo de 2013 se reduce posteriormente. Hay que considerar también el efecto de la escala, siendo en definitiva un impacto bastante limitado sobre la TCADER.