

El estudio de los convenios colectivos en España a partir de una base de microdatos de empresas^(*)

Marta Martínez Matute

Departamento de Fundamentos del Análisis
Económico, Historia e Instituciones Económicas
Universidad de Valladolid

Resumen

En este trabajo se presenta una nueva base de microdatos de empresas para estudiar la negociación colectiva en España. La fuente de datos propuesta resulta de enlazar la información proveniente de AMADEUS con la relativa a convenios colectivos del Registro Estadístico del Ministerio de Empleo. De este modo, se obtiene una base de datos de empresa donde, además de variables contables y financieras, se conoce el tipo de convenio colectivo que tienen (de empresa o de ámbito superior). Esto permite analizar los efectos que genera la negociación colectiva en la economía, superando algunas deficiencias que generaban las bases de datos ya existentes.

Palabras clave: Negociación colectiva, convenios colectivos, base de microdatos, empresas

Clasificación JEL: J50, J52, C81, C83

Clasificación AMS (MSC 2010): 62P20, 91B40

A new data source of establishment microdata to study collective agreements at Spain

Abstract

This paper attempts to present a new microdata source of establishments in order to study the situation of collective bargaining at Spain. It relies on the information provided by the AMADEUS data source and by the Ministry of Labor. We mix

* La autora agradece la ayuda y el apoyo constante de José Miguel Sánchez Molinero en la elaboración de este artículo. También agradece los comentarios realizados por Carlos Pérez Domínguez, Ángel Martín Román, Alfonso Moral y Rocío Sánchez Mangas, así como de los evaluadores anónimos de este artículo, que ayudaron a mejorarlo en lo posible. Cualquier comentario, error u omisión es sólo responsabilidad de su autora.

two data sources by matching the enterprise collective agreement with its own enterprise by firm level. This way, we obtain an integrated database with information about the accounting of the firm and the type of collective agreement that it has subscribed. On the basis of this finding, we use the new dataset to analyze the influence of Spanish system of collective bargaining on the economy, improving the disadvantages of other previous datasets of collective bargaining.

Keywords: Collective bargaining, microdata source, establishment data, firms level

JEL classification: J50, J52, C81, C83

AMS classification (MSC 2010): 62P20, 91B40

1. Introducción

En el estudio del mercado de trabajo español, el empleo de fuentes estadísticas siempre resulta una apuesta de gran complejidad. La escasez de bases de datos y, de existir y poder explotaras, las deficiencias que presentan en su calidad, hacen que el proceso de estudio se prolongue más de lo habitual y resulte, no sólo costoso, sino también de una inevitable laboriosidad. Cuando nos centramos en el análisis de la negociación colectiva, el desafío es aún mayor en tanto en cuanto la información resulta si cabe más enrevesada y, por tanto, hemos de ser aún más cautelosos.

Las estadísticas empleadas en la mayor parte de trabajos sobre el tema son escasas, lo que contrasta con el alto y creciente interés que este ámbito económico ha suscitado en la literatura previa. Por un lado, el Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que es la principal fuente donde se aglutinan todos los convenios firmados en España, presenta problemas que tienen que ver con la cumplimentación de los datos; y la Encuesta de Estructura Salarial presenta deficiencias relacionadas con la representatividad. Por otro lado, en ocasiones también se ha recurrido a emplear los Documentos de Cotización de la Seguridad Social, fuente que contiene registros administrativos más fiables, pero que por el contrario es aún menos representativa al contar solamente con los trabajadores afiliados y no ser su respuesta de carácter obligatorio. Como consecuencia de esta situación, se pone de relevancia un gran contraste entre los principales resultados de los trabajos empíricos sobre la materia, en función del tipo de fuente empleada. Por ejemplo, en el año 2000 el número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos según el Registro de Convenios Colectivos ascendía a 9.230.366 personas, mientras que el número contabilizado a través de los Documentos de Cotización de la Seguridad Social era tan sólo de 4.029.034 personas. Si desagregamos la información por tipo de convenio colectivo, las diferencias se asientan: según el Registro los trabajadores cubiertos por convenio de empresa suponen un 11,73% del total de trabajadores cubiertos; en cambio, según los datos de la Seguridad Social apenas representan un 6,5%¹.

¹ Para un análisis exhaustivo de estas diferencias conviene consultar el trabajo de Giráldez *et al.* (2002).

Tratando de indagar en dichas diferencias empíricas, resulta de sumo interés contar con una base de datos que pueda de algún modo suplir algunos de los importantes problemas con los que cuentan estas fuentes mencionadas. Y es en este punto donde se plantea una alternativa. Esta propuesta es, por tanto, un intento de sortear algunas de las dificultades que presentan las estadísticas existentes. Así, dado que el Registro es la fuente administrativa por excelencia, hemos filtrado su información, desechando aquella posiblemente sometida a juicios o errores. Así pues, hemos extraído los convenios colectivos firmados y existentes en España durante el periodo 2003-2010, por ámbito funcional (sectorial o empresarial) y ámbito territorial (provincial, regional o estatal), junto con los códigos correspondientes a dichos convenios. A continuación, hemos procedido a solapar esta información con la base de datos de empresas AMADEUS. De este modo, podemos unificar los extensos datos sobre la contabilidad de las empresas junto con el tipo de convenio colectivo por el que son cubiertas cada una, ofreciendo una alternativa a la información y a las variables relativas a los trabajadores suministrada por el propio Registro. Además, este hecho nos permite analizar el escenario y los efectos de la negociación colectiva desde una óptica de empresa, que es la unidad esencial donde se toman las decisiones relativas al ajuste de la mano de obra.

Este artículo se estructura del siguiente modo: en el apartado segundo se revisarán las tres principales fuentes estadísticas existentes sobre negociación colectiva; en la sección tercera, se presentará la nueva base de microdatos de empresas; en el cuarto apartado, se plantearán las cuestiones relativas al procesamiento y depuración de la base de datos; a continuación se profundizará en la cobertura, el contenido y tratamiento de la muestra; en el sexto apartado se presentarán las ventajas y limitaciones encontradas en la explotación de la muestra; y, por último, se presentarán las principales conclusiones del trabajo.

2. Las fuentes estadísticas de medición de la negociación colectiva en España

En España contamos con escasas fuentes estadísticas que presenten datos fiables sobre negociación colectiva. Por un lado, la Estadística de Convenios Colectivos, que elabora la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y realizada en base al Registro de convenios colectivos, es la fuente más amplia que recoge cada uno de los acuerdos realizados en todo el país para cada año y para los años anteriores. Por otro lado, contamos con datos procedentes de la Seguridad Social, extraídos de los documentos de cotización y afiliación de los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, no son datos muy fiables como consecuencia de la falta de obligatoriedad derivada de su cumplimentación, algo en lo que se insistirá más adelante. Asimismo, la Encuesta de Estructura Salarial nos aporta información sobre los trabajadores cubiertos por convenios colectivos, encaminada a medir las diferencias salariales entre unos y otros. La Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL), que elabora el Instituto Nacional de Estadística, en 2011 introducía una pregunta acerca del convenio colectivo de aplicación en las empresas. Pero al igual que la Encuesta Trimestral de Costes Laborales (ETCL) y la Contabilidad Nacional de España (CNE), elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística, y la Encuesta de Coyuntura Laboral

(ECL)², que elabora el Ministerio de Empleo, contienen datos potencialmente relevantes, aunque menos sistemáticos, por lo que prácticamente no se han explotado en el análisis económico de los efectos de la negociación colectiva.

Como veremos más adelante, las discrepancias entre las distintas fuentes estadísticas, que en algunos sectores llegan a ser notables, no son sino un síntoma de la existencia de problemas en la estimación y medición de los datos reales. Hay que tener mucha cautela con las estadísticas debido a varios problemas, entre los que destacan dos: en primer lugar, la sobreestimación de trabajadores cubiertos por convenios, dado que hay trabajadores que pueden verse afectados por varios convenios de distintos ámbitos; y en segundo lugar, la propia metodología de las fuentes que ocasiona deficiencias en su actualización. A continuación vamos a profundizar en estas tres principales fuentes estadísticas disponibles.

2.1 La Estadística de convenios colectivos del Ministerio de Empleo

La Estadística de convenios colectivos es la principal fuente de datos sobre negociación colectiva en España³. Está disponible en la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con una periodicidad mensual, siguiendo los requisitos de depósito y registro que todos los convenios colectivos han de cumplir a tenor de lo establecido en los artículos 89 y 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, el cual queda actualizado por el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo. A raíz de la entrada en vigor de este último, se creó también REGCON, que es un registro de convenios y acuerdos colectivos que funciona a través de medios electrónicos, y está adscrito a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo, estando también incorporadas las autoridades laborales regionales.

Tienen la obligación de ser registrados los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que tengan legalmente reconocida la eficacia como tales. Por tanto, su cumplimentación por parte de la comisión negociadora o de la persona que ésta nombre para tal fin es obligatoria. Pese a que el Registro tiene un ámbito estatal o supraautonómico, las Comunidades Autónomas también pueden crear sus propios registros en el ámbito de su competencia.

El exhaustivo trabajo de Giráldez *et al.* (2002) analiza de forma detallada la evolución del número de convenios, de los trabajadores y empresas afectadas y de su composición sectorial y geográfica en los últimos años a través de esta fuente. También estudia el grado de extensión de la negociación colectiva, y las principales deficiencias y problemas derivados de la utilización del Registro como instrumento para medir la cobertura en nuestro país. Entre los principales problemas del Registro de convenios colectivos se destacan los siguientes:

² Para un análisis en detalle de las deficiencias de la ETCL y la CNE, así como de las principales fuentes estadísticas del mercado de trabajo en España, conviene consultar los trabajos de Pérez Infante (2006) y Pérez Infante (2008).

³ El trabajo de Ruesga *et al.* (2007) lleva a cabo un amplio y exhaustivo análisis de la situación de la negociación colectiva en España utilizando esta fuente de datos.

- Ultraactividad: según el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores cuando el plazo convenido por las partes en un convenio colectivo ha vencido, habiéndose denunciado, éste mantendrá la plena vigencia de sus cláusulas hasta que uno nuevo lo sustituya o salvo pacto en contrario. Este principio de ultraactividad que caracteriza los convenios colectivos en el marco de la legislación española ocasiona un problema de medición: los convenios colectivos prorrogados automáticamente una vez que han terminado su vigencia no están actualizando en el Registro la información para esos años, mientras que sus trabajadores, en realidad, siguen estando cubiertos⁴. Así, existe una infraestimación del número de convenios. Giráldez *et al.* (2002) indican que esta infraestimación de la extensión de la negociación colectiva afecta durante el periodo 1993-1997 a entre el 5% y 10% de los trabajadores cubiertos. Concretamente, los convenios no registrados para el periodo 1993-1997 abarcan entre 400.000 y 800.000 trabajadores. Este efecto se hace especialmente acusado en relación con los convenios de empresa. Por tanto, tal y como afirman los autores, una adecuada estimación de la extensión de la negociación colectiva debería incluir los convenios directamente registrados en cada año y aquellos que mantienen sus efectos pese a que no estén registrados. Aunque tras la última reforma laboral de 2012 el periodo de ultraactividad de los convenios queda limitada a como máximo un año, salvo pacto en contrario⁵, esta cuestión sigue generando dificultades en la estimación del número de trabajadores cubiertos con anterioridad.
- Defectos en la forma de cumplimentación de la hoja estadística. Esta cuestión ocasiona dos problemas distintos. El primero de ellos es el que viene originado por la variación en el número de trabajadores cubiertos a lo largo del periodo de vigencia del convenio: el número de trabajadores que figura en el convenio colectivo es el correspondiente al primer año de vigencia de sus efectos. Desde octubre de 2010, con la entrada en vigor del Real Decreto 713/2010, este hecho se ha corregido y actualmente hay que renovar la hoja estadística cada año para actualizar estos datos. El segundo problema que origina es el que tiene que ver con la falta de información de las comisiones negociadoras sobre el número de trabajadores cubiertos, que da lugar a que en algunos convenios figure el mismo número. Ocurre el caso de que, en determinados convenios, el número de trabajadores cubiertos es el mismo tanto en épocas de expansión como en épocas recesivas de la economía, lo que obviamente no parece ser del todo lógico. Esto refleja que la información recogida no es del todo real, ya que es previsible que el número de trabajadores de la mayor parte de las empresas varíe de año en año. Así, se ha estimado que entre 1992 y 1998 los convenios que mostraban el mismo número de trabajadores en el primer y en el último año de registro era de 1733 convenios (lo que equivale a un 27% del total de convenios existentes). Entre los convenios sectoriales esta proporción

⁴ Conviene aclarar que los convenios prorrogados sí que están registrados, pero no figuran como convenios vigentes en la Estadística de convenios colectivos ya que se desconoce que realmente estén prorrogados.

⁵ Regulado por el artículo 6 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que reforma el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. La nueva disposición dice lo siguiente: "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

aumentaba hasta un 27,7%. Una de las causas de ello puede ser la falta de información con la que cuentan las comisiones negociadoras encargadas de cumplimentar las hojas, respecto del número de trabajadores cubiertos, especialmente en los convenios de ámbito superior al de empresa (Pérez Infante, 2008).

- Doble contabilidad del número de trabajadores y empresas afectados por un convenio. Pese a estar consecuentemente depurado por la Subdirección estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en algunos casos el Registro contabiliza a los mismos trabajadores sucesivas veces cuando éstos están afectados por más de un convenio de distinto ámbito funcional o geográfico. Por ejemplo, si un trabajador está afectado por un convenio provincial y por otro sectorial, figurará contabilizado como trabajador en ambos. Esto provoca una sobreestimación del grado de cobertura de la negociación colectiva en nuestro país.

2.2. La Seguridad Social y los datos de afiliación

Dentro de los Documentos de cotización a la Seguridad Social, en concreto en el TC-2, tradicionalmente existía un campo asignado al tipo de convenio colectivo que afecte al trabajador. Aunque en 2003 esta casilla se suprimió, a través del Sistema Red de la Tesorería General de la Seguridad Social se ha vuelto a posibilitar la introducción del código de convenio desde 2008, aunque su cumplimentación no es obligatoria. En todo caso, hay que tener en cuenta que los datos de que dispone la Seguridad Social se refieren a la afiliación de los trabajadores. Por tanto, una importante desventaja de esta fuente de datos es la exclusión de los funcionarios mutualistas de los datos de afiliación⁶. Según el Instituto Nacional de Estadística, los mutualistas acogidos a un seguro privado pueden ser funcionarios civiles, militares y judiciales del Estado, y sus respectivos beneficiarios que han elegido asistencia sanitaria en entidades privadas. Es precisamente en la Administración Pública donde existe una gran parte de trabajadores sin derecho a negociación colectiva, y por tanto, si no contamos con una fuente que los incluya, no podríamos tener una idea real de la proporción de trabajadores no cubiertos.

⁶ Según datos de la Encuesta Nacional de Salud de 2003 elaborada por el INE, el porcentaje de trabajadores mutualistas alcanza el 3% de la población total (en términos absolutos, casi 1.300.000 personas). En 2006, el número absoluto ascendió a 1.523.400 personas.

Tabla 1

Número de trabajadores cubiertos según los Documentos de Cotización y la Estadística de Convenios Colectivos, por tipo de convenio, en 2000

	<i>Estadística de Convenios Colectivos</i>	<i>Documentos de Cotización (Seguridad Social)</i>
TOTAL	9.230.366	4.029.034
Convenio de empresa	1.083.274	262.500
Convenio de otro ámbito	8.147.092	3.766.500

Fuente: elaboración propia a partir de Giráldez *et al.* (2002)

Notas: (1) Giráldez *et al.* (2002) calculan en su investigación la cifra de trabajadores cubiertos según la Seguridad Social en 2000 y el del Registro para febrero de 2002. Como en la elaboración de este trabajo los autores contamos con estadísticas del Registro también para el año 2000, hemos replicado el cálculo para el mismo año puesto que es más reciente. No obstante, no hemos podido encontrar datos de la Seguridad Social más actuales que estos, si bien en el Anexo II a este trabajo se facilitan los datos de la Estadística de Convenios desde 2003 a 2010, dado que estos sí son públicos.

(2) Tal y como indican los autores, hay que tener en cuenta que el número de trabajadores en cuyo Documento de Cotización no se especificaba su código de convenio fue de 5.482.180.

Además, hay que mencionar las deficiencias en la forma de cumplimentación de estos datos. Tradicionalmente la casilla sobre el tipo de convenio colectivo del TC-2, de cumplimentación voluntaria, era rellenada solamente por un 25% de los empresarios. Desde 2002, año en que este procedimiento comienza a realizarse por medios telemáticos, la cifra ha ascendido a un 40%, pero continúa siendo reducida para obtener conclusiones sólidas y fiables. Este hecho podría explicar la gran discrepancia existente entre los resultados de cobertura del Registro de convenios colectivos y de la Seguridad Social a tenor de la comparativa establecida en la Tabla 1, en la que el número de trabajadores cubiertos estimados por la Seguridad Social es prácticamente del 50% que los estimados por la Estadística de Convenios. No obstante, desde 2008, las empresas pueden cumplimentar el código del convenio colectivo a través de sistema RED, de la Tesorería General de la Seguridad Social, pero no están obligadas a ello. Si bien, la cumplimentación puede haberse incrementado desde 2002, es probable que siga infraestimando los datos de convenios del Ministerio al no ser obligatorio⁷.

La discrepancia entre estas dos fuentes estadísticas alcanza una proporción de casi el doble de trabajadores contabilizados en total. Esta diferencia, además, es desigual por ramas de actividad, ya que en algunos sectores el número de trabajadores cubiertos a través de la Seguridad Social es prácticamente la mitad del contabilizado por el Registro (extracción de minerales no energéticos), y en otros apenas alcanza un 3% (agricultura, ganadería, caza y silvicultura). Por tanto, se deduce que el sesgo que se puede estar cometiendo en la estimación es más que importante.

Los datos extraídos de la Seguridad Social podrían aportarnos una medición ideal del grado de cobertura de la negociación colectiva si su cumplimentación fuera obligatoria. En este punto, conviene aclarar que, siguiendo el criterio de la OCDE (1994), podemos identificar una variante de la tasa global de cobertura de la negociación colectiva: la tasa

⁷ Sin embargo, como se ha mencionado, no contamos con datos actualizados de la Seguridad Social que nos permitan comprobar esta cuestión.

ajustada de cobertura, que es el número de trabajadores cubiertos por acuerdos colectivos en relación con el número de trabajadores que tienen derecho a negociar reconocido legalmente.

Por ello, hemos de realizar las siguientes consideraciones:

- Los datos procedentes de esta fuente tienden a reducir las tasas globales de cobertura al no contar con los trabajadores mutualistas. Por tanto, esta fuente no sería adecuada para medir el porcentaje de asalariados que, tengan o no derecho a negociación colectiva, están realmente cubiertos por ella.
- Si lo que tratamos de medir es la tasa ajustada de cobertura, es decir, aquella que excluye a los trabajadores que no tienen derecho a negociación colectiva, estos datos serían los más relevantes. Esto es así porque la mayor parte de los mutualistas son trabajadores que no tienen derecho a negociar colectivamente (por ejemplo, una gran parte de los funcionarios públicos). A partir del dato total de trabajadores afiliados habría que descontar pues el de aquellos trabajadores no tienen derecho a negociación colectiva pero están afiliados a la Seguridad Social (empleados del hogar, funcionarios que no sean mutualistas y trabajadores por cuenta propia fundamentalmente).

2.3 La Encuesta de Estructura Salarial

La Encuesta de Estructura Salarial (EES) es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, con el objetivo de aportar información relevante principalmente sobre cuestiones salariales, pero también dispone de datos sobre negociación colectiva. Su ámbito de cobertura es nacional. Está compuesta de observaciones individuales pero agrupadas por empresas en un momento determinado de tiempo y para años concretos. Esta encuesta tiene la ventaja de que incorpora gran cantidad de variables relacionadas con características individuales del trabajador, y por ello ha sido una fuente que se ha empleado para analizar la relación entre negociación colectiva y salarios⁸ en España (Palacio y Simón, 2002 y 2004; Pagán y Sánchez-Sánchez, 2008).

En cambio, existen dos cuestiones que limitan las conclusiones que podemos extraer en relación con el grado de cobertura de la negociación colectiva. Por un lado, las oleadas anteriores al año 2006 no recogían información de los establecimientos con menos de diez trabajadores, aunque tanto la EES del 2006 como la del 2010 ya incorporan centros de trabajo pequeños de entre 1 y 9 trabajadores; y, por otro lado, hay sectores que no están incluidos en la encuesta, como por ejemplo, la agricultura, la sanidad, la educación o la administración pública, aunque desde 2002 se ha intentado corregir incorporando algunos sectores de servicios de no mercado, y en 2010 los cambios metodológicos han supuesto la incorporación de los trabajadores de la administración pública. Ello provoca problemas en la interpretación de los datos de cobertura. Podría darse el caso de que los trabajadores no cubiertos por convenios colectivos se concentrasen en sectores no presentes en la encuesta o en establecimientos inferiores a diez trabajadores. El problema es más grave al analizar los sectores cubiertos que el

⁸ Aunque para el estudio de los salarios pactados también es frecuente el uso de la Estadística de Convenios Colectivos.

efecto diferenciado en función del tamaño del establecimiento. En los sectores excluidos hay una gran proporción de trabajadores no cubiertos por convenios colectivos; concretamente, Giráldez *et al.* (2002) indican que sólo el 56% de los trabajadores de la EES de 1995 estaban cubiertos por convenios en esos sectores⁹. En cambio, en el caso de las comparaciones por tamaño del establecimiento, no tendría importancia ya que en el caso español, debido a la práctica de la extensión automática de los convenios colectivos, los trabajadores de empresas pequeñas no están afectados en menor medida por la negociación colectiva.

3. Descripción general de los microdatos sobre negociación colectiva

La base de datos que se propone en este trabajo es el resultado de unir una base de datos con información de empresas que ya existía con la información ofrecida por el Registro de Convenios Colectivos, relativa al nombre y código de los convenios de empresa existentes en España.

La base de datos de empresas *Analyse Major Database from European Sources* (AMADEUS) es elaborada por *Informa y Bureau Van Dijk* a partir del depósito de cuentas de las sociedades en el Registro Mercantil. Esta base contiene información sobre los estados contables y financieros de más de diez millones de empresas privadas y públicas, excluidas las del sector financiero y de seguros, de los principales países europeos. AMADEUS cuenta con datos para España desde 2003 hasta 2012; sin embargo, en este trabajo hemos optado por centrarnos en el periodo temporal 2004-2010, ya que para años anteriores y posteriores la información presente en la mayor parte de empresas de las distintas variables se reduce considerablemente¹⁰. Además de los datos de la empresa como el nombre, rama de actividad, localización, usuarios y participantes de la empresa, tamaño, cotización..., también contiene variables que tienen que ver con los principales ratios financieros y con la contabilidad de la misma (balance y cuenta de pérdidas y ganancias, además del número total de trabajadores). Sin embargo, en los datos suministrados por AMADEUS no contamos con información relativa a la negociación colectiva, ni tampoco sobre la estructura del personal de la empresa (tipo de contratación, cualificación, sexo, edad, antigüedad...¹¹). Sí tenemos, en cambio, identificadas por su nombre cada una de las empresas recogidas, que es mediante la variable con la que se ha realizado el cruce.

Al enlazar la información de dicha base con la del Registro de Convenios obtenemos una base de microdatos cuya unidad básica es la empresa, para la cual tenemos información relativa a su situación económica y financiera, junto con la relativa a

⁹ En los sectores que la Encuesta no cubría, especialmente las administraciones públicas, existía una gran presencia de trabajadores no tienen derecho a negociación colectiva. Esto podía producir, en cierto modo, errores en la interpretación de las tasas de cobertura.

¹⁰ No obstante, conviene aclarar que no todas las empresas presentan datos para todas las variables objeto de estudio durante todos los años del periodo elegido. Existen muchos *missing-values* en algunas de esas variables. Esta cuestión se precisará más adelante, en el tercer apartado.

¹¹ Únicamente se tiene información detallada sobre los directivos o managers de la empresa.

negociación colectiva (si tiene o no convenio de empresa, y en caso de que sí lo tenga, su ámbito de cobertura y su código¹²).

El propósito de utilizar esta base de datos es conseguir captar el efecto que tiene la negociación colectiva a nivel de empresa. Esto es importante ya que son las empresas las que realizan sus decisiones de contratación en función de su necesidad de emplear factores, y donde también incide el sistema de negociación colectiva vigente en un país. Además, según demuestran Palacio y Simón (2002), el establecimiento al que pertenece el trabajador explica la desigualdad salarial del mercado de trabajo español de forma significativamente superior a la del conjunto de características individuales de dicho trabajador. Por ello, creemos que analizar el efecto de la negociación colectiva sobre las empresas, y no sólo sobre las características de los trabajadores (tal y como se venía estudiando hasta ahora en la bibliografía previa, principalmente a través de la explotación de la Encuesta de Estructura Salarial) puede aportar una perspectiva distinta y original. Además, la base de datos no está limitada por el tamaño del establecimiento (consta de empresas con al menos un trabajador) y cuenta con empresas representativas de un mayor número de ramas de la economía que la propia Encuesta de Estructura Salarial (sí tiene en cuenta, por ejemplo, al sector agrícola).

El número de empresas españolas extraído de AMADEUS es de 296.703 empresas. La composición de empresas por tipo de convenio la mostramos en la siguiente tabla, de forma desagregada por ramas de actividad. De este total, el número de empresas identificadas con convenio colectivo de empresa es de 3.937¹³. El resto de empresas, es decir, 292.766 empresas, están cubiertas por convenios colectivos de ámbito superior. Estos datos suponen la existencia de aproximadamente un 1,3% de empresas con convenio de empresa sobre el total de empresas de la muestra. Este dato es muy bajo, aunque ligeramente superior al que se obtiene con la Estadística de Convenios Colectivos, según la cual sólo el 0,3% de las empresas tienen convenio de empresa.

Aquí cabe puntualizar una cuestión. En este trabajo se ha realizado el supuesto de que todas las empresas que no tienen convenio de empresa están cubiertas por un convenio de ámbito superior. En España, como consecuencia del principio de eficacia general automática y de las prácticas de extensión de convenios, es prácticamente imposible que existan empresas sin estar cubiertas por ningún tipo de convenio¹⁴. Así pues, este supuesto no parece demasiado arriesgado.

¹² Según indica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, el código del convenio colectivo ha de incluir en sus 14 dígitos la siguiente información:

- Dígitos 1º y 2º: indican el ámbito territorial del convenio.
- Dígitos 3º a 7º: número secuencial que indica el número de orden de presentación, es decir, el número de serie del convenio en el año.
- Dígito 8º a 10º: común a cada ámbito funcional, naturaleza y tipo de acuerdo.
- Dígitos 11º a 14º: año en que se da de alta el acuerdo por primera vez.

¹³ Pese a que en el Registro estén inscritos un total de 13.823 convenios de empresa, una vez solapadas las bases de datos y realizado el proceso de depuración que describiremos en el siguiente apartado, el número de empresas con dicho convenio solamente es de 3.937.

¹⁴ Sí pueden existir, en cambio, algunos colectivos de trabajadores dentro de esas empresas que no estén cubiertos, como por ejemplo los directivos. Pero en cualquier caso la mayor parte de los trabajadores de las empresas sí que están cubiertos por algún tipo de convenio colectivo.

Como observamos en la Tabla 2, la cobertura de empresas por ramas de actividad es bastante amplia, estando presentes en total 86 ramas de actividad¹⁵ según la CNAE-09 con una desagregación de dos dígitos¹⁶. Si bien, cuando desagregamos por tipo de convenio, el número de empresas con convenio colectivo de empresa se distribuye de forma bastante desigual. Existen algunas ramas con muy pocas empresas con convenio de empresa, y otras cuya presencia es muy alta, lo que da una idea de la estructura tan dispar.

Respecto a la distribución regional, están presentes las 50 provincias españolas, así como Ceuta y Melilla. Los resultados de cobertura para las que tienen convenio de empresa se presentan detalladamente en la Tabla 3. Al igual que ocurría al desagregar por ramas, la presencia de convenios colectivos de empresa es muy desigual. En Madrid, por ejemplo, el número de empresas en esta situación asciende a 842, aunque éstas solamente representan un 1,5% del total de empresas. En cambio, en Ceuta, pese a ser únicamente 18 las empresas con convenio de empresa, suponen un 6,06% del total de empresas de la muestra, seguidas de Álava (con un 5,13%), Melilla (4,45%), Guadalajara (3,65%) y Palencia (2,82%)

Tabla 2

Número total de empresas por rama de actividad y convenio de empresa (Continúa)

<i>Rama de actividad</i>	<i>Total de empresas</i>	<i>Convenio empresa</i>	
		<i>Número</i>	<i>% Total</i>
1	5.568	30	0,54
2	353	8	2,27
3	693	15	2,16
5	96	19	19,79
6	63	2	3,17
7	60	11	18,33
8	1.200	32	2,67
9	38	0	0,00
10	6.384	239	3,74
11	1.472	81	5,50
12	23	11	47,83
13	1.677	13	0,78
14	1.512	6	0,40
15	1.658	8	0,48
16	1.870	33	1,76
17	941	32	3,40
18	2.071	41	1,98
19	38	6	15,79
20	1.947	84	4,31
21	359	7	1,95
22	2.214	73	3,30
23	3.448	103	2,99
24	1.144	100	8,74

¹⁵ Existen además otras 77 empresas, todas con convenio de ámbito superior, que no tienen asignada ninguna rama.

¹⁶ Pese a que en los datos contamos con los cuatro dígitos de la clasificación, para sintetizar el análisis vamos a utilizar exclusivamente una desagregación de dos dígitos, aunque en trabajos posteriores se podría profundizar en este sentido.

Tabla 2

Número total de empresas por rama de actividad y convenio de empresa

(Continuación)

<i>Rama de actividad</i>	<i>Total de empresas</i>	<i>Convenio empresa</i>	
		<i>Número</i>	<i>% Total</i>
25	6.779	133	1,96
26	750	36	4,80
27	1.158	53	4,58
28	2.970	72	2,42
29	1.024	116	11,33
30	394	47	11,93
31	1.946	23	1,18
32	851	22	2,59
33	1.040	16	1,54
35	2.288	77	3,37
36	407	82	20,15
37	45	4	8,89
38	627	45	7,18
39	58	3	5,17
41	56.171	68	0,12
42	1.193	9	0,75
43	14.656	64	0,44
45	8.080	65	0,80
46	43.354	296	0,68
47	17.608	110	0,62
49	7.321	151	2,06
50	315	40	12,70
51	152	10	6,58
52	4.199	151	3,60
53	269	7	2,60
55	5.106	64	1,25
56	5.583	57	1,02
58	1.129	111	9,83
59	939	19	2,02
60	405	52	12,84
61	968	28	2,89
62	2.720	25	0,92
63	334	20	5,99
64	4.543	38	0,84
66	2.323	15	0,65
68	25.303	38	0,15
69	2.961	22	0,74
70	4.533	60	1,32
71	3.406	45	1,32
72	375	7	1,87
73	2.490	18	0,72
74	2.517	37	1,47
75	65	1	1,54
77	2.171	35	1,61
78	666	34	5,11

Tabla 2

Número total de empresas por rama de actividad y convenio de empresa (Conclusión)

Rama de actividad	Total de empresas	Convenio empresa	
		Número	% Total
79	1.222	9	0,74
80	639	26	4,07
81	2.926	145	4,96
82	2.408	47	1,95
84	146	19	13,01
85	2.354	18	0,76
86	2.232	58	2,60
87	1.310	13	0,99
88	372	14	3,76
90	596	11	1,85
91	96	12	12,50
92	964	41	4,25
93	1.852	77	4,16
94	336	11	3,27
95	345	5	1,45
96	1.784	51	2,86
97	13	0	0,00
99	10	0	0,00
TOTAL	296.703	3.937	1,33

Fuente: elaboración propia

Tabla 3

Número total de empresas por provincias y convenio de empresa (Continúa)

Provincia	Total de empresas	Convenio empresa	
		Número	% Total
Álava	2.612	134	5,13
Albacete	2.153	19	0,88
Alicante	11.378	55	0,48
Almería	3.481	21	0,60
Asturias	4.735	100	2,11
Ávila	529	6	1,13
Badajoz	2.592	20	0,77
Barcelona	50.827	516	1,02
Burgos	2.216	34	1,53
Cáceres	1.323	17	1,28
Cádiz	4.134	81	1,96
Cantabria	2.812	70	2,49
Castellón	4.100	27	0,66
Ceuta	297	18	6,06
Córdoba	3.361	64	1,90

Tabla 3

Número total de empresas por provincias y convenio de empresa

(Conclusión)

Rama de actividad	Total de empresas	Convenio empresa	
		Número	% Total
Cuenca	850	19	2,24
Ciudad Real	2.303	20	0,87
Gerona	5.505	32	0,58
Granada	3.541	50	1,41
Guadalajara	904	33	3,65
Guipúzcoa	5.446	87	1,60
Huelva	2.005	35	1,75
Huesca	1.327	8	0,60
I. Baleares	7.649	77	1,01
Jaén	1.913	15	0,78
La Coruña	6.048	92	1,52
La Rioja	2.184	28	1,28
Las Palmas	6.317	100	1,58
León	2.143	20	0,93
Lérida	3.160	16	0,51
Lugo	1.396	29	2,08
Madrid	56.238	842	1,50
Málaga	7.851	88	1,12
Melilla	247	11	4,45
Murcia	9.042	69	0,76
Navarra	4.600	96	2,09
Ourense	1.356	22	1,62
Palencia	708	20	2,82
Pontevedra	5.670	135	2,38
Salamanca	1.666	12	0,72
Tenerife	4.982	88	1,77
Segovia	796	14	1,76
Sevilla	9.339	108	1,16
Soria	490	8	1,63
Tarragona	4.433	46	1,04
Teruel	652	4	0,61
Toledo	3.692	18	0,49
Valencia	16.756	121	0,72
Valladolid	2.918	56	1,92
Vizcaya	8.568	229	2,67
Zamora	653	12	1,84
Zaragoza	6.805	95	1,40
TOTAL	296.703	3.937	1,33

Fuente: elaboración propia

Las provincias con menor proporción de convenios de empresa en la muestra son Alicante (0,48%), Toledo (0,49%), Lérida (0,51%) y Gerona (0,58%), siendo por ello las que precisamente tienen mayor proporción de convenios de ámbito superior. En términos absolutos, la que tiene el menor número de este tipo de convenio es Teruel con

4 empresas, seguida de Ávila con 6 empresas, y Soria y Huesca, ambas con 8 empresas con convenio de empresa exclusivamente.

Así pues, en términos generales, existe un predominio claro de empresas sujetas a convenios de ámbito superior, siguiendo un reparto asistemático, tanto a nivel sectorial como regional, que no obedece a ningún patrón concreto.

4. Construcción y tratamiento de la base de datos

El proceso de depuración de los datos ha constado de varias etapas. En primer lugar, siguiendo el criterio de Nuñez *et al.* (2011) que trabajan también con la familia de bases de datos de empresas AMADEUS, hemos suprimido de la base de datos las empresas duplicadas o que presentaban valores atípicos¹⁷. Posteriormente, a partir de la información suministrada por el Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hemos solapado los datos relativos a aquellas empresas que están cubiertas por convenios colectivos a nivel de empresa. Para realizar la fusión de bases de datos, nos hemos apoyado en las técnicas de integración de datos descritas en Ballin *et al.* (2009) y Di Zio (2008). Las empresas con convenio de empresa son las únicas que podemos localizar en la base de datos, porque los convenios de ámbito superior afectan a más de una empresa. De este modo, contamos con una variable que informa del tipo de convenio colectivo que tienen (si es de empresa o es de ámbito superior).

En total, el número de entradas extraídas del Registro con convenios de empresa era de 13.823. Es importante resaltar que este dato no implica necesariamente que exista ese mismo número de empresas con convenio de empresa. Esto se explica a continuación.

En la serie de convenios colectivos del Ministerio figuran todos los convenios de empresa que ha suscrito una empresa durante sucesivos años. Sin embargo, en nuestra base de datos, sólo nos interesa si esta empresa está cubierta por un convenio. Así pues, puede existir una empresa que durante este periodo haya firmado tres convenios colectivos de empresa (y en el Registro esto suponga tres entradas de convenios), pero que, sin embargo, en nuestra base de microdatos se identifique exclusivamente como un sola entrada de empresa. Además de esto, también existen empresas con convenios individuales para cada una de las zonas regionales donde opera, por centros de trabajo, departamentos o en función del personal que la integra¹⁸. Esto supone una duplicidad de convenios frente a una misma empresa. A su vez, los convenios colectivos del personal laboral al servicio de Administraciones Públicas, como ocurre en el caso de los concejos, ayuntamientos, mancomunidades, consejerías, hospitales o diversas

¹⁷ En algunas herramientas informáticas, esta opción está implementada automáticamente. El procedimiento consiste en identificar valores que se desvíen de sus grupos de homólogos, mediante algoritmos internos, de acuerdo con un índice de anomalía.

¹⁸ Por ejemplo, existen navieras que cuentan con un convenio colectivo de empresa para el personal de flota y otro distinto para el personal de tierra, además de uno para la matriz. En cambio, en la base de datos solamente figura una misma empresa. En el caso de otra empresa, lo que ocurre es que cuenta con dos entradas de convenios de empresa para la zona sur y para la zona este, además de la propia para la empresa matriz. Una empresa de distribución cuenta con un convenio para las oficinas centrales, otro para los centros comerciales y otro para el servicio postventa, que se vinculan todos a una única empresa localizable en AMADEUS.

instituciones locales o regionales, no los hemos podido unir con AMADEUS, dado que no estaban presentes. Al igual ocurre con las empresas del sector financiero y de seguros, que son las únicas ramas que no cubre dicha base de datos. Existen también convenios registrados para distintas agrupaciones de empresas, uniones temporales o consorcios¹⁹. Estos casos los hemos desechado, una vez hemos averiguado si las empresas que componen esas agrupaciones, que son las que rescatamos para nuestra base de datos, tienen o no convenio de empresa. También hemos eliminado las empresas públicas que estaban presentes en AMADEUS, dado que, pese a que en su mayoría sí que tenían convenio colectivo registrado, recogían en la variable correspondiente el número de trabajadores total sin conocer con certeza cuáles son funcionarios y cuáles pertenecen al personal laboral (y, como se ha dicho anteriormente, los funcionarios no tienen derecho a negociación colectiva).

Todos estos factores explican que en nuestra base de microdatos, tras la depuración realizada al combinar ambas muestras, contemos sólo con 3.937 empresas localizadas con convenio colectivo de empresa.

5. Contenido y cobertura

En este apartado se profundizará en el análisis de la negociación colectiva en España a través de la explotación de la base de microdatos. En primer lugar, en la Tabla 4 se presentan los estadísticos descriptivos (en niveles) de las principales variables de la base de datos desagregadas por tipo de convenio colectivo para el año 2010. Conviene destacar que las empresas con convenio de empresa son, en general, empresas de mayor tamaño (tienen un promedio de trabajadores que supera los 500 empleados, mientras que las que tienen convenios de ámbito superior tienen un promedio que no supera los 100 trabajadores). Esto ya se ha mencionado en la literatura (Simón, 1998; Sánchez Molinero, 1999). La negociación a nivel de empresa parece producirse fundamentalmente en empresas de gran tamaño, con cierto poder de mercado, como las empresas automovilísticas o las líneas aéreas, que ofrecen salarios elevados (Simón, 1998; Sánchez Molinero, 1999). Además, también las empresas con convenio propio tienen un mayor coste laboral, y un valor añadido bruto mayor, lo que también parece consecuente con este razonamiento.

Conviene también mencionar que para medir estas variables se ha optado por emplear únicamente las empresas de la base de datos que presentan valores en las variables, dado que existían muchas con *missing values*²⁰. Por ello, si se precisa contar con datos para todas las variables elegidas y durante todos los años del periodo 2004-2010, el número de empresas total considerado se reduce de 296.703 a 40.755 empresas. La mayor parte de autores que trabaja con bases de datos similares y se han encontrado esta cuestión, han optado por reducir la muestra a las empresas que sí presentan valores. Es el caso de Palenzuela y Jimeno

¹⁹ Este hecho se ha dado en el caso de consorcios para el abastecimiento de aguas o servicios.

²⁰ En siguientes trabajos que traten de explotar esta muestra, se podría tratar este problema a través de algún método propuesto en la literatura al efecto, como por ejemplo el empleo de paneles no balanceados.

(1995) cuando trataron de estudiar la negociación colectiva con los datos de empresas extraídos de la Central de Balances del Banco de España.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos por tipo de convenio en 2010

<i>Variables</i>	<i>Convenio de empresa</i>				<i>Convenio de ámbito superior</i>			
	<i>Media</i>	<i>Máx.</i>	<i>Mín.</i>	<i>Desv.</i>	<i>Media</i>	<i>Máx.</i>	<i>Mín.</i>	<i>Desv.</i>
NUM	986,3	92.293	1	5.168,7	62,7	141.429	1	1.119,0
CLM	41,2	295,3	1,9	19,8	33,3	733,1	0,1	18,7
VAB	85,08	2.711,9	-415,3	175,9	72,2	83.423	-7.430,2	538,2
REV	387.711	56.710.000	31	2.569.538	14.133	31.177.000	0,2	247.435
<i>Empresas</i>		911				39.844		

Fuente: elaboración propia

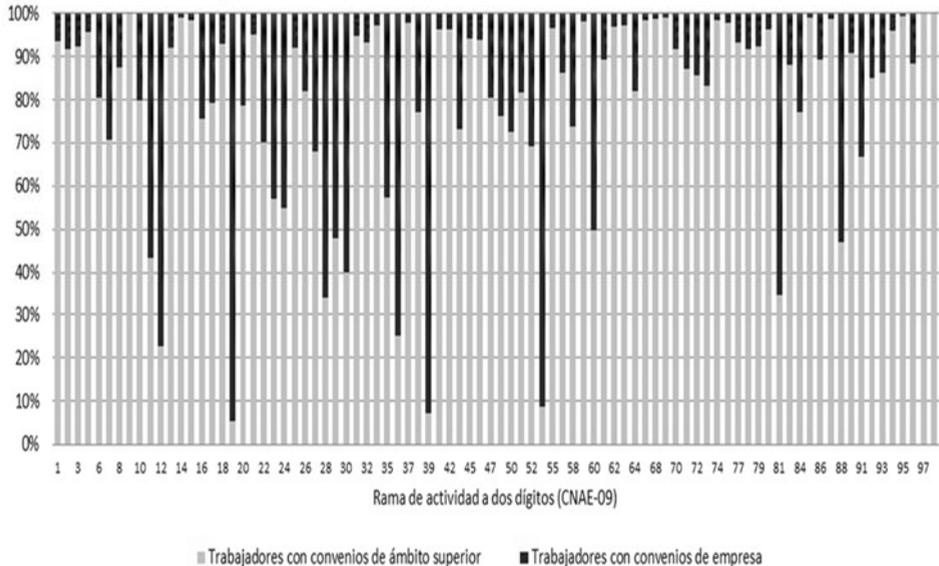
Nota: la variable NUM se refiere al número de trabajadores total de cada empresa, CLM es el coste laboral medio por trabajador en cada empresa, VAB es el valor añadido bruto de cada empresa, y REV se corresponde con los ingresos corrientes del periodo de cada empresa

En el tercer apartado de este trabajo se decía que la representación de empresas con convenio colectivo de empresa era muy desigual en la base de datos al desagregar por ramas de actividad. Conviene señalar que el número de convenios firmados no siempre es indicador de la cobertura de la negociación colectiva. Quizá sea más revelador utilizar el número de trabajadores cubiertos por uno u otro convenio, ya que controlamos de mejor forma el tamaño de las empresas bajo cada tipo. En España la heterogénea composición del tipo de convenio por ramas de actividad se mantiene también cuando analizamos los trabajadores cubiertos, tal y como se comprueba en la Figura 1, cuyos valores presentamos detalladamente en el Anexo I.

Existe un importante predominio de trabajadores cubiertos por convenios de ámbito superior al de empresa, lo que revela una estructura de negociación colectiva donde la mayor parte de las empresas están cubiertas por convenios de ámbito sectoriales. Este sistema, según algunos autores (Bentolila y Jimeno, 2002; Palacio y Simón, 2002; Simón, 2008), es el menos propicio para adaptar los salarios a la situación económica de las empresas y el que más distorsiona el funcionamiento del mercado de trabajo. Sin embargo, hay algunas ramas donde la proporción de trabajadores cubiertos por convenios de empresa es mayor. Es el caso de la rama 19 (coquerías y refino de petróleo), que tiene la mayor proporción de trabajadores cubiertos por convenios de empresa (un 94,83%). Posteriormente, se encuentran las ramas 39 (actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos), con un 92,89% de sus trabajadores cubiertos por este tipo de convenio, seguida de la rama 53 (actividades postales y de correos), que tiene una proporción de 91,45%, y de la rama 12 (industria del tabaco), la cual tenía un mayor número de convenios de empresa, y se corresponde con el hecho de que un 77,28% de los trabajadores totales de la rama están sujetos a ellos.

Figura 1

Distribución porcentual del número de trabajadores cubiertos por tipo de convenio colectivo y ramas de actividad en 2010



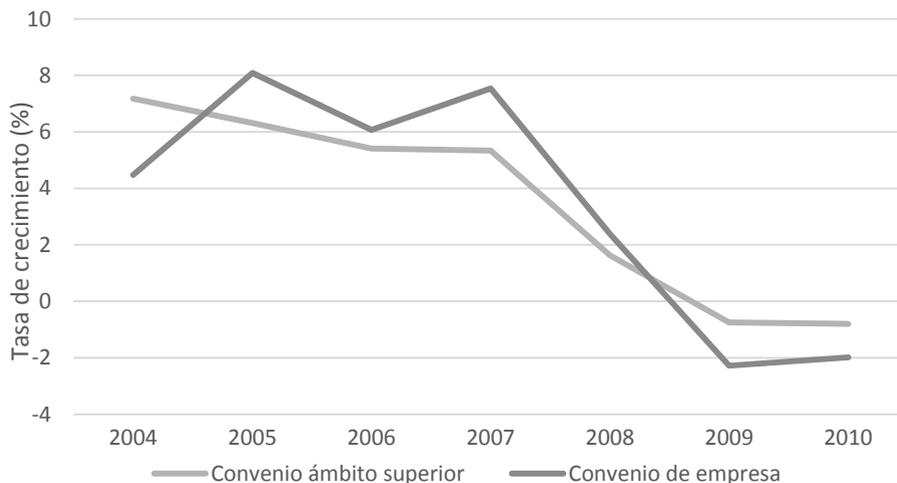
Fuente: elaboración propia

Al mismo tiempo, existen algunas ramas en las cuales no se encuentra ningún trabajador cubierto por convenios de empresa, como es el caso de las ramas 9 (actividades de apoyo a las industrias extractivas), 97 (actividades de hogares como empleadores de personal domésticos) y 99 (actividades de organismos extraterritoriales), y en las que la proporción de trabajadores cubiertos por convenios de ámbito superior es prácticamente total, como las ramas 69 (actividades jurídicas y de contabilidad), 85 (educación) y la 95 (reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico).

Se puede estudiar la evolución temporal de las tasas de crecimiento del empleo para las empresas con convenio de empresa y con convenio de ámbito superior, tal y como se recoge en la Figura 2. Observamos que en las empresas con convenio de ámbito superior la tasa de crecimiento se comporta de forma más rígida que en las que tienen convenio de empresa. En este último caso, parte de niveles inferiores, alcanza un máximo más alto en 2005 y 2007, para descender por debajo de la tasa de las empresas con convenio superior en los años 2009 y 2010. Por tanto, como primera conclusión, podemos entrever que, en general, el empleo en las empresas con convenio de empresa oscila más que en el otro grupo. Aunque en todo caso convendría profundizar en los factores que inciden en este comportamiento²¹.

²¹ Para un análisis más detallado, convendría estimar económicamente un modelo donde se introdujeran variables explicativas que influyen en el empleo, como por ejemplo la producción de la empresa, y que nos permitan controlar las variaciones en la tasa de crecimiento del empleo.

Figura 2

Tasa de crecimiento del empleo durante el periodo 2004-2010 de las empresas por tipo de convenio colectivo

Fuente: elaboración propia

La estructura de la negociación colectiva afecta a la variabilidad salarial, comprimiendo las diferencias salariales (Davis y Haltinwanger, 1991; Blau y Kahn, 1996). La mayor parte de trabajos que analizan la negociación colectiva en España (Palacio y Simón, 2002; Simón, 2008 y 2010; Sánchez Molinero, 1999) inciden en la idea de que las diferencias salariales se comprimen más en sistemas donde predominan los convenios de ámbitos de centralización intermedios (sectoriales). Estos sistemas generan la existencia de suelos salariales que reducen el margen de maniobra de las empresas en la fijación de dichos salarios, provocando dos efectos: en el plano macroeconómico, los salarios no responden a las circunstancias cíclicas de la economía, y en el plano microeconómico, esto genera un estrechamiento u homogeneización de las diferencias salariales, es decir, una reducción de su dispersión (Palacio y Simón, 2004), además de reportar peores consecuencias en términos macroeconómicos²².

No obstante, también conviene admitir que la OCDE (1994, 1997 y 2006) asume una cierta falta de evidencia de que los resultados económicos sean más positivos con una negociación completamente descentralizada²³.

Por otro lado, también conviene mencionar que Bentolila *et al.* (2010) y Cazes *et al.* (2012) defienden la tesis de que una centralización completa de la negociación colectiva

²² Los clásicos trabajos de Calmfors y Driffill (1988) y Freeman (1998) concluyen que en aquellos sistemas donde predominan convenios de ámbito intermedio (sectorial o provincial) el desempleo es mayor que en sistemas muy centralizados (negociación de ámbito estatal) o muy descentralizados (negociación a nivel de empresa).

²³ Para un detalle de las ideas defendidas en estos trabajos de la OCDE, también conviene consultar el trabajo de Pérez Infante (2010).

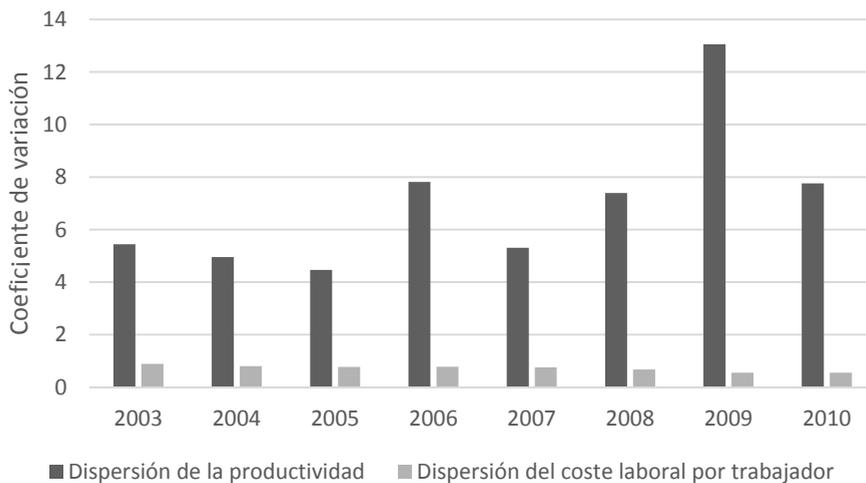
permite a un país responder mejor a un choque macroeconómico, siempre que éste sea generalizado, es decir, que afecte a todos los sectores de la economía más o menos por igual. En cambio, cuando se trata de “perturbaciones asimétricas”, es decir, perturbaciones que no afectan de igual manera a todos los sectores o industrias, un sistema de negociación colectiva centralizado genera respuestas más lentas y es más ineficiente, porque no tiene suficientemente en cuenta los cambios en los precios relativos. También afirman que cuando las perturbaciones son básicamente sectoriales o locales, lo más conveniente resulta ser la plena descentralización de las negociaciones salariales.

Para poder estudiar lo que ocurre con las diferencias salariales en las empresas españolas, hemos construido las dispersiones del coste laboral y de la productividad para las empresas de la muestra, tal y como se presentan en la Figura 3. Además, en el Anexo III y el Anexo IV también hemos replicado esta Figura por regiones y por ramas de actividad²⁴. Se puede comprobar cómo el coeficiente de variación de la productividad presenta valores muy superiores al del coste laboral para la totalidad de empresas representadas en la muestra (donde, como se ha dicho, predominan las de ámbito superior). Este fenómeno se mantiene para los años del periodo de estudio y para las distintas regiones españolas, así como para la mayor parte de los sectores económicos. También podemos observar cómo la dispersión de la productividad varía en gran medida de unos años a otros (en 2009, año donde la crisis económica tiene gran impacto, es mucho mayor que en 2004 y 2005). En cambio, la dispersión del coste laboral se mantiene prácticamente uniforme y en los mismos niveles para todos los años, lo que permite deducir que se ve afectada en menor medida por la coyuntura económica.

Por tanto, cabe señalar que la base de microdatos nos permite atestiguar las principales características que se le atribuyen al sistema español de negociación colectiva: alta cobertura de trabajadores por convenios de ámbito superior al de empresa, crecimiento del empleo más rígido en aquellas empresas cubiertas por convenios de ámbito superior al de empresa, y compresión generalizada de las diferencias salariales con respecto a las diferencias en productividad (tanto a nivel temporal, como sectorial y regional).

²⁴ Dada la diferencia entre el número de empresas con convenio de empresa y de ámbito superior, no vamos a compararlas siguiendo este criterio, porque el cálculo de la dispersión podría verse afectado por ello.

Figura 3

Dispersión de la productividad y dispersión del coste laboral

Fuente: elaboración propia

Nota: la dispersión la hemos medido a través del coeficiente de variación para la totalidad de empresas de la muestra. La productividad se ha medido con la variable Valor Añadido Bruto medio por trabajador. Las ramas de actividad con menor representatividad las hemos suprimido de la muestra (como la 97 y la 99).

6. Aportaciones y limitaciones de la base de microdatos

En los apartados previos se ha procedido a presentar las principales características y de la base de microdatos que se propone en este trabajo. En este sentido, conviene destacar las principales ventajas que introduce la utilización de esta base de microdatos de empresas:

- Están representadas tanto grandes como pequeñas empresas, sin el corte que presentaba la Encuesta de Estructura Salarial con anterioridad a 2006 con respecto a las empresas de menos de 10 trabajadores.
- Se solventa el problema que presentaba el Registro de Convenios Colectivos al contabilizar el mismo número de trabajadores al inicio del periodo de efectos del convenio y al final del mismo, para los convenios anteriores a 2010, y que mostraba errores en la forma de cumplimentación de este dato en él²⁵. Dado que el número de trabajadores cubiertos de la nueva base de microdatos se extrae del número de trabajadores que la empresa tiene en cada año, con su correspondiente actualización, los datos de cobertura de esta base de microdatos no presentan este defecto.

²⁵ Conviene aclarar que a partir del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, tal y como se especifica en el artículo 6.3 del mismo, los datos variables como el número de trabajadores han de renovarse obligatoriamente al principio de cada año en los casos en que el convenio sea plurianual, cumplimentando el correspondiente anexo 2.IV. No obstante, seguimos sin disponer de esta información para los convenios anteriores a 2010.

- Los datos contables obtenidos de AMADEUS no están sometidos a valoraciones, dado que se extraen del depósito de las cuentas en el Registro Mercantil. A su vez, todas las empresas tienen la obligación de declarar y registrar el convenio colectivo correspondiente. Por tanto, la información introducida es bastante fiable en este sentido.
- Se ha solventado la infravaloración de trabajadores que mostraban los Documentos de Cotización de la Seguridad Social, dado que la muestra de empresas AMADEUS cuenta tanto con trabajadores afiliados al régimen general como mutualistas²⁶.
- Por estas cuestiones anteriores, se puede conocer con mayor precisión el número total de trabajadores cubiertos por negociación colectiva, así como el número de trabajadores cubiertos en concreto por convenios de empresa.
- El empleo de microdatos propicia un análisis empírico mucho más pormenorizado que con series agregadas. A su vez, el hecho de que estos microdatos sean de empresas, y no de trabajadores, añade una novedad importante a lo ya explorado para nuestro país. Además, nos está permitido controlar por otras variables explicativas, tales como la demanda de la empresa o el coste de los factores productivos.
- La explotación de esta nueva base de datos permite analizar la negociación colectiva desde diferentes perspectivas. Los trabajos que ya han utilizado previamente AMADEUS recorren distintos campos de la disciplina económica²⁷.

Sin embargo, también hemos de ser conscientes de que esta nueva estadística tiene también limitaciones. A continuación, vamos a presentar algunas de ellas:

- No hemos podido resolver el problema de ultraactividad de los convenios colectivos depositados en el Registro de Convenios Colectivos, puesto que la información que se precisa para ello está aún carente. Por tanto, la cifra de convenios registrados sigue estando infraestimada.
- No contamos con información desagregada sobre el tipo de convenio colectivo de ámbito superior al de empresa. Es decir, solamente tenemos identificado el ámbito del convenio de las empresas con convenio de empresa. De este modo, incluimos en un mismo grupo (empresas con convenio de ámbito superior) aquellas empresas que tengan convenios de ámbito sectorial, provincial, estatal o que puedan no estar sujetas a ninguno (aunque, como se ha dicho anteriormente, dada la regulación española del sistema de negociación colectiva, esta última posibilidad es muy improbable). Para poder solventar esta cuestión, haría falta, dentro de este último grupo, estudiar empresa a empresa su ámbito de competencia y el convenio bajo el

²⁶ Nos referimos, en concreto, a mutualistas que no sean funcionarios públicos y que trabajen en empresas privadas como, por ejemplo, el caso de grupos profesionales que tienen esta posibilidad.

²⁷ Por agruparlos de algún modo, podemos citar entre otras algunas áreas como el análisis sectorial (Sancho, 2004; Díaz-Barceló, 2007), financiación de la actividad emprendedora (Crecente, 2009), desarrollo regional (Núñez, 2011) o segregación profesional y de género (Redondo y Jimeno, 2010).

que actúa, así como enfrentarse a la posibilidad de que atiendan sectores o regiones distintas y estén afectadas por convenios de distinto ámbito. Lo que sí se puede afirmar es que no existen empresas que, estando representadas en AMADEUS y teniendo convenio de empresa, no hayan sido identificadas. Puesto que el Registro contiene todos y cada uno de los convenios colectivos de empresa existentes, todas las empresas que lo tengan y estén en la muestra, han sido localizadas; no así las que, teniéndolo, no estuvieran previamente en la base de empresas, es decir, las que pertenecen al sector financiero y de seguros.

- Al no tener información sobre el ámbito territorial concreto de los convenios que no son de empresa, no se consigue resolver de todo el problema relacionado con la cobertura de la negociación colectiva. Si bien una de las principales ventajas es que se puede conocer con mayor precisión el número total de trabajadores cubiertos, así como el número de trabajadores cubiertos por convenios de empresa, no permite conocer con exactitud cuántos estarían cubiertos en cada categoría territorial de los convenios de ámbito superior.
- Se comete cierta infraestimación en el número de trabajadores cubiertos debido a la no inclusión del personal laboral de las empresas y administraciones públicas. Esta infraestimación se manifiesta claramente en el Anexo II, donde se compara el número de trabajadores cubiertos a través de esta base de microdatos con los datos de la Estadística de Convenios del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. No obstante, esta infraestimación de trabajadores puede deberse a que la Estadística de Convenios sí incluya al personal laboral de empresas y administraciones públicas y también a los problemas manifestados por la Estadística de Convenios Colectivos, descritos en el primer apartado de este trabajo (como por ejemplo, doble contabilización de trabajadores pluriempleados, defectos en la cumplimentación de las estadísticas).
- Respecto a las variables relativas a los trabajadores, sólo contamos con el número total de trabajadores por empresa y el coste laboral total de la plantilla. Para un análisis profundo que tuviera que ver con estas cuestiones, el empleo de esta base de datos estaría muy limitado en este sentido. En cambio, contamos con la ventaja de que la información proporcionada es aquella depositada en los registros mercantiles, no estando sometida a las peculiaridades propias de las encuestas. Además, podemos emplear variables como el coste laboral medio por trabajador o la productividad media de cada empresa, pudiendo compararlos con el coste de capital, el nivel de endeudamiento o los ingresos y pérdidas de cada empresa, de forma suficientemente desagregadas como para obtener una perspectiva más amplia de la situación real en todas las ramas y regiones españolas.
- Tampoco contamos con información sobre el tipo de capital humano de la empresa, así como la proporción de trabajadores fijos o temporales.

Así pues, son numerosos los desafíos a los que se enfrenta su explotación. Conforme se pueda disponer de una mayor información procedente del Registro, así como llevar a cabo un tratamiento minucioso de esta fuente, también se podrán depurar los datos

tratando de resolver estas trabas que ahora presenta. No obstante, también conviene señalar que todas estas dificultades y desventajas que presenta pueden ser convenientemente resueltas y que, por tanto, sólo requieren cautela a la hora de tratar la información resultante, pero que difícilmente pueden invalidar de forma fundamental esta propuesta.

7. Conclusiones

El objetivo de este artículo ha sido presentar una nueva base de microdatos creada a partir de otras dos existentes: la base de datos de empresas AMADEUS y el Registro de Convenios Colectivos. Tratando de sortear las dificultades que presentaba el Registro del Ministerio, se ha unido la información relativa a convenios colectivos a nivel de empresa, a través de un estricto proceso de filtrado, con sus empresas correspondientes durante el periodo 2003-2010. La base de empresas cuenta con información individualizada de los estados contables y financieros extraídos de la contabilidad depositada en el Registro Mercantil por cada empresa. De este modo, al condensarla con la información de convenios colectivos, se consigue obtener una base de microdatos a nivel de empresa para estudiar la negociación colectiva en España. Con este propósito, las posibilidades que nos ofrece la explotación de esta base de datos son más amplias que las de las estadísticas habituales, además de tratar de corregir algunos de los problemas que planteaban.

En el estudio de la negociación colectiva en España existen numerosas deficiencias en el empleo de bases de datos y estadísticas propias. Las fuentes utilizadas en la mayor parte de trabajos presentan problemas de medición y errores derivados del proceso de cumplimentación. Al contrastar los resultados generados con su utilización, las diferencias en las tasas de cobertura de la negociación colectiva resultan muy llamativas.

En este sentido, con la nueva base de datos hemos analizado el número de empresas que cuentan con convenios de empresa y las que cuentan con convenios de ámbito superior, tanto por ramas de actividad como por regiones. El resultado es que, pese a que en términos generales la cobertura por ramas y regiones resulta desigual, predomina el nivel superior al de empresa. Esto se corresponde con los resultados obtenidos al estudiar la proporción de trabajadores cubiertos por convenios (es mucho menor el número de trabajadores cubiertos por convenios de empresa, salvo en algunas ramas concretas). Posteriormente, hemos observado la evolución del empleo en ambos ámbitos, comprobando cómo el crecimiento mantiene un comportamiento más rígido en aquellas empresas con convenios de ámbito superior, aumentando y disminuyendo con menor intensidad en los periodos expansivos y recesivos respectivamente. Por último, hemos analizado las diferencias salariales con respecto a la productividad para todas las empresas de la muestra. Hemos observado que, como consecuencia del sistema de negociación colectiva español donde predominan los convenios de ámbitos superiores al de empresa, la dispersión del coste laboral es muy reducida (tanto por ramas de actividad como por provincias) y se mantiene constante a lo largo del periodo 2003-2010.

Contar con una nueva base de microdatos que revele información contable y de negociación colectiva a nivel de empresa nos permite comprobar empíricamente, con gran nivel de detalle, algunas de las ideas defendidas en la literatura de negociación colectiva. Pese a sus limitaciones, estos microdatos ofrecen al menos una alternativa a las escasas fuentes estadísticas existentes, y si cabe, logra superar alguna de las deficiencias que presentan. Así, en futuras investigaciones, se abre la posibilidad de profundizar en el estudio de un tema tan determinante y fundamental en el análisis del mercado de trabajo en España como es el funcionamiento y las consecuencias derivadas de su sistema de negociación colectiva.

ANEXOS

I. Distribución porcentual del número de trabajadores cubiertos por tipo de convenio y por ramas de actividad (CNAE-09)

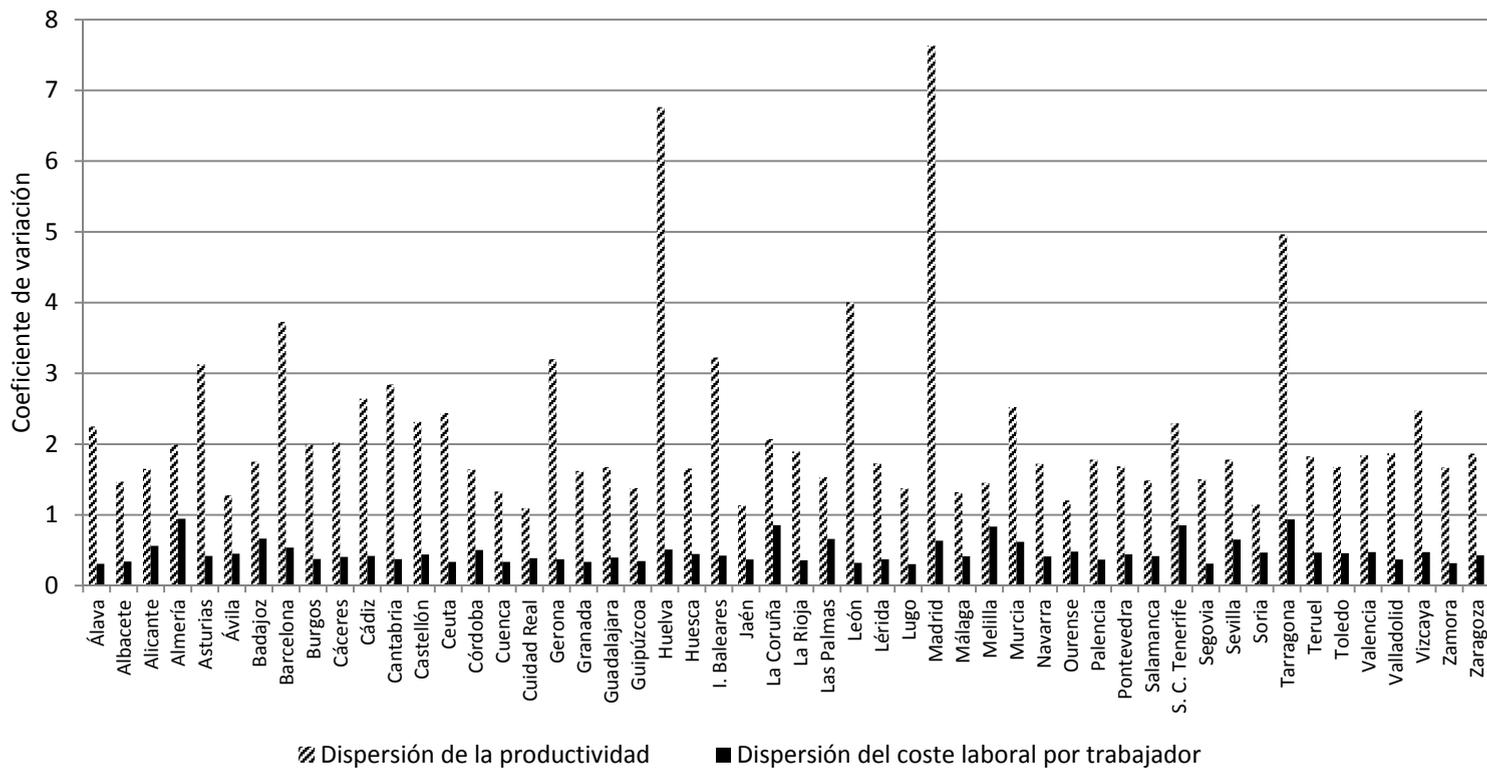
<i>Rama de actividad</i>	<i>Trabajadores convenios empresa %</i>	<i>Trabajadores convenios ámbito superior %</i>	<i>Rama de actividad</i>	<i>Trabajadores convenios empresa %</i>	<i>Trabajadores convenios ámbito superior %</i>
1	6,40	93,60	49	23,75	76,25
2	8,31	91,69	50	27,31	72,69
3	7,70	92,30	51	18,25	81,75
5	4,15	95,85	52	30,70	69,30
6	19,58	80,42	53	91,45	8,55
7	29,19	70,81	55	3,50	96,50
8	12,89	88,91	56	13,75	86,25
9	0,00	100,00	58	26,12	73,88
10	19,98	80,02	59	1,82	98,18
11	56,72	43,28	60	50,11	49,89
12	77,28	22,72	61	10,66	89,34
13	7,98	92,02	62	2,94	97,06
14	1,03	98,97	63	2,86	97,14
15	1,60	98,40	64	17,94	82,06
16	24,33	75,67	66	1,62	98,38
17	20,66	79,34	68	1,36	98,64
18	7,16	92,84	69	0,90	99,10
19	94,83	5,17	70	8,17	91,83
20	21,36	78,64	71	12,85	87,15
21	4,87	95,13	72	14,49	85,51
22	29,71	70,29	73	16,81	83,19
23	42,88	57,12	74	1,55	98,45
24	44,97	55,03	75	2,06	97,94
25	7,87	92,13	77	6,83	93,17
26	18,02	81,98	78	8,18	91,82
27	32,07	67,93	79	7,61	92,39
28	66,12	33,88	80	3,73	96,27
29	52,00	48,00	81	65,42	34,58
30	60,09	39,91	82	11,79	88,21
31	5,10	94,90	84	22,98	77,02
32	6,82	93,18	85	0,85	99,15
33	2,85	97,15	86	10,74	89,26
35	42,65	57,35	87	1,39	98,61
36	74,90	25,10	88	53,02	46,98
37	2,02	97,98	90	9,10	90,90
38	22,89	77,11	91	33,14	66,86
39	92,89	7,11	92	14,80	85,20
41	3,81	96,19	93	13,86	86,14
42	3,80	96,20	94	4,12	95,88
43	26,77	73,23	95	0,56	99,44
45	5,78	94,22	96	11,57	89,34
46	6,11	93,89	97	0,00	100,00
47	19,38	80,62	99	0,00	100,00

Fuente: elaboración propia

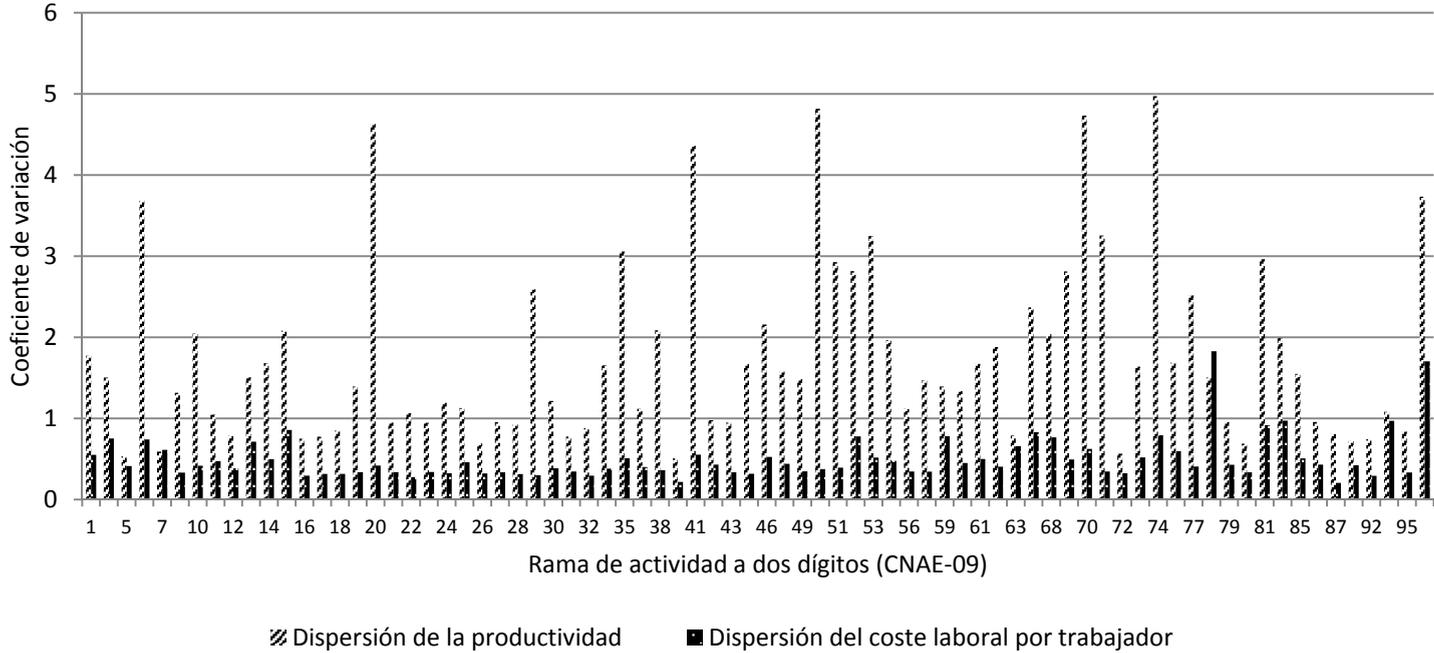
II. Número de trabajadores cubiertos por tipo de convenio colectivo según la base de microdatos y la Estadística de Convenios Colectivos

		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
AMADEUS + Registro Convenios	TOTAL	6.960.113	7.814.515	8.416.698	9.029.494	9.541.420	9.902.209	9.520.356	7.071.609
	ámbito empresa	1.402.882	1.462.755	1.553.869	1.639.596	1.650.170	1.717.230	1.725.488	1.401.537
	ámbito superior	5.557.231	6.351.760	6.862.829	7.389.898	7.891.250	8.184.979	7.794.868	5.670.072
Estadística Convenios Colectivos (MEYSS)	TOTAL	9.995.049	10.193.533	10.755.727	11.119.311	11.606.469	11.968.148	11.557.823	10.794.334
	ámbito empresa	1.074.151	1.014.666	1.159.734	1.224.382	1.261.064	1.215.274	1.114.593	923.222
	ámbito superior	8.920.898	9.178.867	9.595.993	9.894.929	10.345.405	10.752.874	10.443.230	9.871.112

III. Dispersión del coste laboral y de la productividad por provincias en 2010



IV. Dispersión del coste laboral y de la productividad por ramas de actividad en 2010



Referencias

- BALLIN, M.; D'ORAZIO, M.; DI ZIO, M.; SCANU, M. Y TORELLI, N. (2009): «Statistical Matching of Two Surveys with a Common Subset», Documento de Trabajo nº124, Università degli Studi di Trieste (2009).
- BENTOLILA, S. Y JIMENO, J.F. (2002): «La reforma de la negociación colectiva en España», en J. Auriol y E. Manzanera (eds.), *Cuestiones clave de la economía española. Perspectivas anuales*, 2001, Editorial Pirámide y Fundación CENTRA.
- BENTOLILA, S.; IZQUIERDO, M. Y JIMENO, J. F. (2010): «Negociación colectiva: la gran reforma pendiente», *Papeles de Economía Española*, vol. 124, pp. 176-194.
- BLAU, F. D. Y KAHN, L. M. (1999): «Institutions and Laws in the Labor Market», en O. Ashenfelter y D. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, ed. North-Holland.
- CALMFORS, L. Y DRIFFILL, J (1988): «Bargaining, structure, corporatism and macroeconomic performance», *Economic Policy*, vol. 6, pp.13-61.
- CAZES, S.; KHATIWADA, S. Y MALO, M. A. (2012): «Employment Protection and Industrial Relations: Recent Trends and Labour Market Impacts», *World of Work Report, Organización Internacional de Trabajo*, pp. 35-58.
- CRECENTE ROMERO, F. J. (2009): «Análisis de la Financiación de la actividad emprendedora», Tesis Doctoral, Universidad de Alcalá.
- DAVIS, S. J. Y HALTINWANGER, J. (1991): «Wage Dispersion between and within US Manufacturing Plants, 1963-86», *Brooking Papers on Economic Activity*, Special Issue, pp. 115-180.
- DÍAZ-BARCELÓ CAFFARENA, A. (2007): «Un análisis financiero comparado de cooperativas vitivinícolas de Castilla La Mancha con las empresas de los principales países productores de la Unión Europea», Tesis Doctoral, Universidad Politécnica de Madrid.
- DI ZIO, M. (2008): «Integration of microdata: benefits and challenges», *ESCAP Workshop on Census and Survey microdata Dissemination: Benefits and Challenges*, Bangkok, 2008.
- FREEMAN, R. (1998): «War of the models: Which labour market institutions for the 21st century?», *Labour Economics*, 5, pp. 1-24.
- GIRÁLDEZ, M.T., PÉREZ INFANTE, J.I. Y SIMÓN, H. (2002): Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Comisión Consultiva de Convenios Colectivos), 2002, Madrid.
- NUÑEZ SERRANO, J.; VELÁZQUEZ ANGONA, F. Y MARTÍN BARROSO, D. (2011): «El impacto de las infraestructuras del transporte sobre la productividad de las empresas manufactureras: Un análisis con microdatos», XIV Encuentros de Economía Aplicada, Huelva, junio de 2011.

- OCDE (1994): «La negociación colectiva: niveles y cobertura», Perspectivas de empleo, capítulo 5. Traducción del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- OCDE (1997): «Los resultados económicos y la estructura de la negociación colectiva, Perspectivas del empleo», capítulo 3. Traducción del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.
- OCDE (2006): «Medidas generales para mejorar las oportunidades de empleo para todos», Perspectivas del empleo, capítulo 3. Traducción del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid.
- PAGÁN, R. Y SÁNCHEZ-SÁNCHEZ, N. (2008): «Diferencias salariales y presencia sindical en la empresa española», *Estadística Española*, vol. 50, núm. 168, pp. 361-391.
- PALACIO, J. I. Y SIMÓN, H. J. (2002): «Dispersión salarial y negociación colectiva en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 20, nº 1, pp. 169-187.
- PALACIO, J.I. Y SIMÓN, H. (2004): «Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial en España», *Revista de Economía Aplicada*, vol. XII (36), pp. 47-81.
- PALENZUELA, D. R. Y JIMENO, J. F. (1995): «The organization of bargaining in Spanish firms», Documento de Trabajo 95-02, FEDEA.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2006): «Las estadísticas del mercado de trabajo en España», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Colección Informes y Estudios*, 2006.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2008): «Negociación colectiva y salarios: aspectos metodológicos, evolución y situación actual», *Arxius de Ciències Socials*, número 18, pp. 55-74.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2010): «La negociación colectiva y los salarios en España. Características y propuestas de reforma», documento de la UGT, julio de 2010.
- REDONDO CRISTÓBAL, M. Y JIMENO DE LA MAZA, F. J. (2010): «Factores empresariales con efectos en la segregación profesional vertical. Estudio exploratorio», *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Universidad de Valladolid.
- RUESGA, S. M., PÉREZ, L., RESA, C., DA SILVA, J. Y HEREDERO, M. Y. (2007): «Análisis económico de la negociación colectiva en España», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007, 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* (nº 50).
- SANCHO PÉREZ, A. (2004): «Innovación, especialización, diversidad y competitividad en el sector turístico de la Comunidad Valenciana», Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia, Generalitat Valenciana.
- SIMÓN, H. (2008): «International Differences in Wage Inequality: A New Glance with European Matched Employer-Employee Data», EU-LEED Project
- SIMÓN, H. (2010): «La negociación colectiva y la estructura salarial en España», *Papeles de economía española*, nº 124, pp. 214-228.