

# POBREZA Y REFORMAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MARÍA FERNANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ

*Catedrática de Universidad*

*Universidad de Sevilla*

*Proyecto DER2015-63701-C3-1-R<sup>1</sup>*

## 1. INTRODUCCIÓN

Dado el alcance de los estudios contenidos en este trabajo colectivo, y siendo un concepto clave, la idea de trabajador pobre será en gran medida remitida a las conclusiones obtenidas en ellos, no sin hacer dos afirmaciones que se pueden calificar de generalizadas en todos los estudios de este tema:

- a) La primera, que la noción de trabajador pobre no es sólo (aunque ello sea importante en todo caso), referida a cuantía de los salarios, sin más, dependiendo de numerosos factores económicos y sociales. Con palabras de Eurostat: “poverty, social exclusion, labour market segregation, long-term unemployment and gender inequalities” son también componentes serios del concepto, y a la vez, factores esenciales para su cálculo, con lo que la determinación del nivel de pobreza tiene valores sin duda, pero también deficiencias que la cuestionan.
- b) La segunda que, aunque los análisis sobre la pobreza laboral sean abundantes y complejos, o quizás por ello mismo, la función de los Convenios Colectivos en el puzzle no es explícita, aunque se pueda deducir que son un factor de suma importancia, si se tiene en cuenta el señalado papel que corresponde en estos estudios al tamaño de la empresa (incrementándose sensiblemente el riesgo de pobreza en las pequeñas empresas), o al sector en el que se concentra el mayor número de trabajadores en riesgo de pobreza (agricultura, pesca, limpieza sobre

---

<sup>1</sup> Proyecto de investigación I+D+i DER2015-63701-C3-1-R “*Instrumentos normativos para la mejora de las transiciones de los working poor y su inclusión social*”, financiado por la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación dependiente del Ministerio de Economía y Competitividad del Gobierno de España y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea.

todo). Como se ha dicho,<sup>2</sup> “son los sectores de servicios personales y de limpieza en los que se concentra en mayor grado este grupo de trabajadores. También destacan, con signo positivo, el comercio, las actividades inmobiliarias y la industria. Por el contrario, es muy poco probable ser pobre por el salario, aunque no por el hogar, si se trabaja en la construcción, la administración o en la rama de intermediación financiera. Junto a la rama de actividad destacan otras características del empleo como el tamaño de la empresa: los asalariados con bajos ingresos cuyas características del hogar les salvan de la pobreza se concentran en las empresas de pequeño tamaño, hasta 10 trabajadores, mientras que las grandes y medianas presentan una asociación negativa y estadísticamente significativa”<sup>3</sup>.

Es perceptible por otro lado, que se perfilan ramas en que la pobreza laboral está especialmente expuesta, y no deja de ser significativo que, en nuestra experiencia, las ramas citadas como semillero de trabajadores pobres son ramas sin convenio sectorial, o con Convenio de nivel territorialmente bajo (provincial), unido ello al predominio absoluto en nuestro “tejido industrial” de microempresas, empresas pequeñas y medianas que por circunstancias económicas y sociales –entre otras por la falta de representantes de los trabajadores– carecen de Convenio propio o externo, no operando con la agilidad necesaria los mecanismos encaminados a salvar este escollo, como la extensión de convenios de rama o empresas afines<sup>4</sup>. Se observa una importante relación con

---

<sup>2</sup> “Protegen al asalariado de este tipo de pobreza la pertenencia a una empresa de mediano y gran tamaño (más de 49 trabajadores), si el empleo tiene funciones de mando y si el contrato es indefinido. Además los recursos formativos del individuo no parecen afectar a la entrada en esta situación de pobreza familiar. La influencia negativa de las horas trabajadas a la semana es producto de la unidad temporal en la construcción de los indicadores. La pobreza por hogar se mide por los ingresos anuales, de forma que si se han trabajado pocas horas a la semana estos ingresos serán escasos”, *vid.* García Espejo, I-Ibañez Pascual, M.- “Los trabajadores pobres y los bajos salarios en España: un análisis de los factores familiares y laborales asociados a las distintas situaciones de pobreza”, en *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales* 2007, pp. 41 y ss.

<sup>3</sup> García Espejo, I-Ibañez Pascual, M, *op. cit.*

<sup>4</sup> INE. Mercado Laboral. Salarios y Costes Laborales, última cifra del segundo trimestre 2016. Por su parte, concluye acertadamente Pérez Infante que “Teniendo en cuenta la escasa importancia de los convenios de grupo de empresas, son los convenios sectoriales los que tienen el mayor protagonismo, especialmente los de ámbito provincial. En efecto, en los últimos años los convenios sectoriales provinciales, que representan menos del 20 % del total de los convenios, afectan a más de las dos terceras partes del total de las empresas con convenio y a casi el 55% de los trabajadores también con convenio” Asociación Española de Economía del Trabajo, julio 2010. <http://aect.eu/index.php/es/tribuna-abierta/64-la-negociacion-colectiva-en-espana2>.

Por su parte, los convenios sectoriales autonómicos y nacionales suponen cada uno de ellos aproximadamente el 1,5% del total de convenios. Sin embargo, la importancia relativa de los

determinadas ramas de actividad. Son los ya citados sectores de servicios personales, de agricultura y de limpieza en los que se concentra en mayor grado este grupo de trabajadores.

En síntesis, descartando el factor de personas que convivan en el hogar –fundamental a otros efectos– el punto de partida estrictamente laboral, entre otros factores como la baja cuantía media de la renta familiar, se encuentra por una parte en el pequeño tamaño de la inmensa mayoría de las empresas españolas<sup>5</sup>, unido ello a los vicios, lagunas y problemas que plantea el conservadurismo de nuestra negociación colectiva, y, por ello y hasta la fecha, la lentitud o abierta inutilidad de los mecanismos utilizables en relación con este problema o esta serie de problemas. Y ello en un modelo general aparentemente incentivador de la negociación, en una legislación promocional que se remonta –por no ir más lejos<sup>6</sup>– a la Transición política y aún el empeño abierto explicitado de los interlocutores sociales<sup>7</sup> se ha demostrado ineficiente a la hora de una

---

dos tipos de convenio en el total de empresas y trabajadores con convenio es muy diferente, ya que, mientras que los nacionales afectan en torno al 25% de los trabajadores y empresas cubiertos por la negociación colectiva, los autonómicos no llegan al 10% en cada una de esas dos variables.

La escasa importancia de los convenios de empresa en cuanto al número de empresas y trabajadores cubiertos, junto a la dificultad para que los salarios y las condiciones de trabajo pactadas en los convenios sectoriales se adapten a la situación de cada empresa, ha generalizado las propuestas de reforma de la negociación colectiva dirigidas a la descentralización de la misma, es decir, a la mayor extensión de los convenios de empresa en detrimento de los convenios sectoriales, sobre todo de los provinciales.

- <sup>5</sup> González, MT; Perez Infante F; Simón, H “Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España” MTAS, Madrid 2002 refieren el fenómeno a sectores con alta presencia en nuestra economía. “Por su parte, los valores mínimos, inferiores a 10 trabajadores por empresa, corresponden a las siguientes ramas de actividad:— Actividades diversas de servicios personales (2,4).— Hogares que emplean personal doméstico (2,8).— Hostelería (3,2).— Fabricación de instrumentos médicos, de precisión y similares (3,8).— Comercio al por menor (4,8).— Venta y reparación de automóviles y venta de combustible (5).Industria de la madera y corcho. Cestería (5,4). — Agricultura, ganadería, caza y silvicultura (5,5).— Industria del cuero y el calzado (5,9). Transporte terrestre y por tubería (7).— Comercio al por mayor (9,1). — Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria (9,4). — Industrias de alimentos, bebidas y tabacos (9,9)” pág. 42.
- <sup>6</sup> Un detallado análisis de esta legislación justo hasta el momento de la Transición, en Burriel Rodríguez, P “La evolución del convenio colectivo en España. Algunas claves para entender el presente” Thomson-Reuters Aranzadi, Pamplona 2011.
- <sup>7</sup> El propio legislador no ahorra severidad en su censura: “Una parte de esos problemas tienen que ver con la estructura de la negociación colectiva, entendida como la ordenación de las relaciones entre la pluralidad de unidades de negociación existentes. Por un lado, la «atomización» de nuestra negociación colectiva, que supone que existen un muy elevado número de convenios colectivos, con ámbitos de aplicación reducidos y fragmentados, sin apenas relación entre ellos, que en ocasiones se superponen entre sí y en otros casos producen la paradoja de que el grado de cobertura de la negociación colectiva no alcanza a la totalidad

negociación colectiva calificada, nuevamente, en el Preámbulo del RDL 7/2011 como: “una normativa que presenta disfunciones y que desde hace años no ha sido objeto de modificación, la falta de entendimiento entre los interlocutores sociales y la situación actual de la economía, del empleo y del desempleo son las razones que explican esta decisión”.

## 2. LA INCIDENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No se trata de describir detalladamente el devenir de la negociación colectiva española<sup>8</sup>, sino de destacar la similitud de diagnóstico entre los

---

de los trabajadores. Junto a ello, la desvertebración de la negociación colectiva, su falta de orden, la ausencia de reglas claras sobre la concurrencia entre los convenios colectivos de distinto ámbito y las materias en ellos reguladas. Una parte de esos problemas tienen que ver con la estructura de la negociación colectiva, entendida como la ordenación de las relaciones entre la pluralidad de unidades de negociación existentes. Por un lado, la «atomización» de nuestra negociación colectiva, que supone que existen un muy elevado número de convenios colectivos, con ámbitos de aplicación reducidos y fragmentados, sin apenas relación entre ellos, que en ocasiones se superponen entre sí y en otros casos producen la paradoja de que el grado de cobertura de la negociación colectiva no alcanza a la totalidad de los trabajadores. Junto a ello, la desvertebración de la negociación colectiva, su falta de orden, la ausencia de reglas claras sobre la concurrencia entre los convenios colectivos de distinto ámbito y las materias en ellos reguladas” RDL 7/2011, de 10 de junio, preámbulo.

<sup>8</sup> Un análisis de la evolución de la negociación para el periodo 1983-2000 en Giráldez, MT; Perez Infante JI; Simón, H “Situación actual de la medición de la cobertura de la Negociación Colectiva en España” Ed, MTAS, Madrid, interesante en especial por dar un panorama general de la negociación en un periodo crucial anterior a las grandes crisis de 2007 y ss. Al respecto reflejan las desigualdades y las diferencias de medición del modo siguiente: “Por su parte, Fernández (1989) estima la tasa de cobertura real de la negociación en torno a un 75% de los asalariados del sector privado, una estimación que concuerda con los datos que se ofrecen en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1988), donde se consideraba que la población asalariada con derecho legal a la negociación colectiva pero que no tuvo acceso real a ella en 1986 era de un 26% del total. La estimación de la OCDE (1997), una vez corregidas las bajas estimaciones realizadas en OCDE (1994), que calculaba una tasa de únicamente el 68% en 1990, considera que la tasa de cobertura real de la negociación colectiva en España en 1994 era del 78%. El Consejo Económico y Social estima una tasa de cobertura del 83%, si bien en los cálculos se incluyen los empleados públicos cuya relación laboral es administrativa o estatutaria, los cuáles están excluidos de la negociación colectiva. Finalmente, Fina et al. (2001) estiman una tasa de cobertura global comprendida entre el 85 y el 90% de los asalariados españoles con capacidad de suscripción de convenios colectivos”, pág. 18. Y sobre las dificultades de contabilización de Convenios de las diversas fuentes, *vid.* Martínez Matute, M., “El estudio de los Convenios Colectivos a partir de una base de microdatos de empresa” en Estadística Española vol. 56 numero 185/2014 págs. 323 a 353. También, *vid.* Cruz Villalón y otros “La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva CCNCC Madrid 2015: “Teniendo en cuenta el número de asalariados de la EPA, la tasa de cobertura se sitúa entre el 80% y el 77% a lo largo de los últimos años, coincidiendo con el período de crisis económica. Con independencia de los parámetros utilizados y las diferencias que de ello se derivan, lo cierto es que se observa una cierta tendencia de descenso de la tasa de cobertura a partir de 2009. Resulta arriesgado utilizar en estos momentos los datos

firmantes de los grandes acuerdos interconfederales. Y el sorprendente silencio de esos mismos acuerdos en el sucederse de los años con alguna reseñable excepción como el Acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva de 1997<sup>9</sup>, que aborda globalmente el diagnóstico de situación, reiterando afirmaciones que eran frecuentes en la doctrina de la época. En suma, “en nuestro país existen múltiples unidades de negociación colectiva concurrentes entre sí. La mayoría de las existentes reproducen las mismas materias que son objeto de negociación desde el ámbito mayor al menor, lo que contribuye a dotar a la negociación colectiva de una potencial complejidad ya que cada convenio colectivo no tiene por qué subordinarse al anterior o al de mayor ámbito, puede agotar todas las materias y no responde al criterio de especialidad”, señalando sustancialmente el contenido potencial del Convenio de rama y el desarrollo de la relación en niveles inferiores, si bien este último extremo más desdibujado.

Como he dicho, los acuerdos siguientes no discurren por la misma senda: despliegan su atención sobre la negociación colectiva en general, la mayor parte de las veces en términos amplios, indicando contenidos posibles a un legislador cooperativo, mencionando episódicamente los casos en que se ha de regular a nivel de empresa una materia determinada y, sobre todo, centrando el grueso de la atención en materia de jornada y salarios a todos los niveles, factores clave del contenido negocial desde que la figura existe. Todavía el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2015-2017 reitera contenidos anteriores en buena parte pese a acoger los eventuales defectos de la negociación, y lo discutible de las “recetas” acuñadas frente a ellos del legislador.

Como quiera que fuese, con todos estos efectos e ineficiencias, la negociación colectiva española tenía un alto nivel de cobertura, cercano al 80%<sup>10</sup> de los trabajadores potencialmente destinatarios del convenio, un alto nivel en que coinciden todos los analistas, con significativos matices en atención a los factores tomados en consideración. Los estudiosos señalan, asimismo, una serie de datos de interés que de alguna manera daban cuenta de los efectos de esa “pereza” negocial en acometer cambios que se juzgaban necesarios:

- que el grueso de la cobertura convencional por número de convenios se sitúa a nivel de rama, sobre todo en los convenios provinciales, y más tras

---

correspondientes a 2013 y 2014, dado que se trata de datos provisionales, de modo que sólo se puede trabajar con intuiciones respecto de lo que se está produciendo a resultas de la reforma laboral de 2012. Con todo, como línea de tendencia, parece apreciarse un descenso en la tasa de cobertura en los últimos años” pág. 37.

<sup>9</sup> BOE 6 de junio.

<sup>10</sup> Dentro de las diversas instancias de medición y por tanto las contradicciones, parece haber habido un acuerdo en el punto de partida suficiente para nosotros: que nuestra tasa de cobertura era muy alta y que en ello tenía buena parte de la responsabilidad la eficacia general de los Convenios, vid Cruz Villalón, *op. cit.*, págs. 37 y ss.

reformas como la de 1994. Por lo general, los convenios de rama serían menos relevantes en cambio frente al número menor de trabajadores afectados por los mucho más numerosos convenios de empresa.

- En segundo lugar algo ya señalado, la pobreza convencional en contenidos, ceñidos a jornada y salario fundamentalmente, lo que ha contribuido no poco a ralentizar la interiorización de reformas legales de importancia que habían depositado su eficacia en la negociación. La reacción convencional a la reforma de 1994, por ejemplo, y el fracaso de intentos como los descuelgues salariales son una muestra de estas rebeliones convencionales, que neutralizan los contenidos de la ley. Por no hablar de leyes específicas en materias punteras, como la de Igualdad entre Mujeres y Hombres —de todos es conocida la tardanza en abrirse paso instituciones tales como los planes de igualdad—, o la de Riesgos Laborales, todavía en muchas ocasiones simplemente remitida o directamente transcrita desde la ley.
- en tercer lugar, la lentitud de los procesos de negociación, favorecidos por instituciones como la ultraactividad, de duración potencialmente indefinida, que provienen de la legislación franquista, y que daba poca agilidad a la negociación misma, dificultando sus niveles de adecuación a las necesidades de un sistema productivo cambiante hasta el extremo de que se habló prontamente entre nosotros del cambio de modelo que se estaría operando a escala global, el abandono de las líneas tipificadoras de la negociación fordista (del Rey Guanter). Esos mismos autores llamaban la atención sobre el problema en unos términos quizás excesivos, desconociendo límites de alcance constitucional (art. 37.1 en conexión con el art. 28.1 CE) pero no podía negarse una verdad de fondo que no cuestionaba el sucederse de Acuerdos Interconfederales<sup>11</sup> que implícitamente aceptaban estos patrones de todos conocidos.

Ya en 2011 el legislador apuesta por reformas profundas que palíen estas fallas y funda en ellas la justificación de una norma de amplio espectro. Desde su mismo preámbulo aparecen alusiones a ello: “Así, se mantiene la atribución de la

---

<sup>11</sup> “Por otra parte, se considera que la negociación colectiva sectorial estatal constituye un ámbito adecuado para la promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. En tal sentido debería fortalecerse el compromiso del trabajador y del empresario con el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo”. III Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación colectiva 2015 2016 2017, Capítulo III, referido a prevención de riesgos pero perfectamente extensible al Acuerdo en su conjunto. Quizás porque el Acuerdo, por razones obvias, dedicó el apartado sobre negociación colectiva al problema de la ultraactividad, Capítulo V.

determinación de la estructura de la negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, mediante acuerdos interprofesionales. Además, se reconoce ese mismo papel a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, acomodando el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores a nuestra realidad convencional. Ello permitirá seguir vertebrando y ordenando los distintos niveles de negociación desde el nivel que se considera más apropiado para ello, en el que pueden identificarse mejor las peculiaridades de cada sector, así como la necesidad o conveniencia, en su caso, de abrir la negociación colectiva a ámbitos inferiores... En cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios, por un lado se mantiene la tradicional regla general sobre prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. A la vez, la nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores fija una prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias. Son éstas las que se identifican como más cercanas a la realidad de las empresas, y en las que, en mayor medida, encuentra justificación una regulación particularizada, en aras de conseguir una mejor acomodación de las relaciones laborales al entorno económico y productivo en que se desenvuelven. Con todo, este conjunto de materias no tiene carácter exhaustivo, sino que serán los acuerdos y convenios que fijen la estructura de la negociación colectiva los que puedan identificar otras materias, distintas de las expresadas, susceptibles de ser incluidas en los convenios de empresa". Diagnóstico acertado que se frustra en sus recetas, combinando en el texto de la norma, incluso en aquellos aspectos más "duros" del contenido intervencionista (los arts. 83.2 y 84, como ejemplos notables), con remisiones de vuelta al mismo viejo modelo que se trata de superar, cambiando todo para que todo siga igual, como de alguna manera ya identificaba el preámbulo antes transcrito. En estas circunstancias, el cambio de mayoría parlamentaria y el nuevo Gobierno acometen la reforma de la negociación colectiva con una contundencia desconocida hasta el momento en todo el periodo de negociación democrática.

### **3. REFORMAS PARA MEJORAR: SECTOR Y EMPRESA 2012**

Resumiendo ideas ya muy asentadas en torno a la reforma del RDL 3/2012, luego Ley del mismo número, los mismos elementos de diagnóstico señalados por las partes firmantes de los grandes acuerdos sobre negociación colectiva sirven de esencial punto de partida a la nueva reforma por varios frentes que tratan de enfrentar la pasividad en la selección de sus contenidos, no siempre coherentes:

- el primero, la neutralización de los acuerdos interconfederales para gobernar la aplicación de las reglas legales fundamentales en materia de

estructura. Todo ello está implícito en la técnica normativa, y se hace explícito en relación con reglas fortalecedoras de la negociación en la empresa que importa mucho que se cumplan al legislador (arts. 82.3 y 84 ET en su nueva redacción, por ejemplo).

- Aún respetando el panorama de la negociación existente desde la perspectiva formal, la opción del legislador de 2012 es claramente partidaria de un modelo bipartito en la estructura de negociación, en que interrelacionen entre sí el Convenio sectorial estatal y la empresa como unidad de negociación no siempre culminante en un Convenio clásico, potenciada a través de posibilidades técnicas como el fortalecimiento de los mecanismos de descuelgue expresamente vinculados a condiciones mucho más flexibles que las que habían venido abriéndose paso en la práctica negocial y finalmente por mecanismos que pueden no ser ya convencionales, como los arbitrajes del art. 83.2 ET. O el reconocimiento expreso, desacomplejado, por decirlo así, de la negociación informal en la empresa, incluso en empresas de mínima entidad (arts. 82.3 y 41.4 ET, que no pueden elegir representantes mediante las comisiones *ad hoc* de dudosa imparcialidad en su versión de elección directa. El Convenio provincial no es mencionado por su nombre en ningún momento, y muy pocas veces aparece la mención de convenios sectoriales de ámbito inferior a los estatales. El ámbito material de la negociación en sentido amplio no cambia, pero sí lo hacen las reglas que han de aplicar sus actores y eso no puede, por pura lógica, dejar las cosas como estaban.
- En relación con la eficacia de los Convenios, se mantiene el estándar tradicional de la eficacia general y normativa, pero con cambios relevantes que se espera que, de aplicarse regularmente, llegarían a cuestionarlo, y que en lo sustancial incumbirían a la relación Convenio-acuerdo de empresa. Ello de modo que éste operase en ocasiones importantes, como en los supuestos de periodos de consulta, contradiciendo o modificando lo dispuesto en el Convenio de ámbito superior o llenando sus vacíos. Obviamente esta tendencia luce especialmente cuando el acuerdo de empresa no tiende ni siquiera a regular, sino a bilateralizar el ejercicio de poderes empresariales (art. 41 ET por ejemplo) sin que pueda reconducirse en sentido estricto su función a la noción típica de Convenio Colectivo o de una norma, cualquiera que sea su nombre. Por esta vía, la fuerza normativa del Convenio superior sería prácticamente inexistente, aparecería sin máscara la naturaleza contractual de aquél y su reconducción al ámbito de la autonomía privada, por muy reforzada que esté por un legislador, que parece proclive a la prevalencia de la empresa como unidad relevante en la negociación colectiva española. Lo anterior, por lo menos

en relación convenios debidamente formalizados, no parece, sin embargo, que esté sucediendo en una primera visión del tema en la práctica. Como pone de relieve Cruz Villalón tal parece que en estos primeros tiempos de aplicación de la reforma no se materializa el designio del legislador: “Si analizamos el porcentaje de convenios de empresa sobre el total de convenios, se comprueba que en el período 2000-2011 dicho porcentaje sufre un proceso progresivo de pequeño aumento (desde el 73,28 % en 2000 hasta el 76,42 % en 2007, con una ligera distorsión en el año 2004) hasta el año 2007 para, a partir de tal fecha, ir disminuyendo paulatinamente en términos generales; tendencia de disminución progresiva en el porcentaje de convenios de empresa sobre el total que se sigue manteniendo en los años sucesivos, pues, aún con datos provisionales, en 2012 tal porcentaje desciende al 72,24 % y en 2013 al 70,6 %. Es decir, los descensos son incluso más acusados que en años precedentes (2,39 puntos porcentuales entre 2011 y 2012 y 1,64 puntos porcentuales entre 2012 y 2013 frente a los 0,95 puntos porcentuales entre 2009 y 2010 y el 0,4 punto porcentual entre 2010 y 2011). Si no hemos errado en la consideración anterior, habría que concluir que el aumento del número de convenios de empresa en los últimos meses no ha llegado a ser de nivel tal que logre incrementar el porcentaje de convenios de empresa sobre el total en relación a la situación precedente a la última reforma”<sup>12</sup>.

- Queda también la posibilidad de acuerdos informales, y los acuerdos en periodos de consulta, con tratamiento de Convenio Colectivo, que pueden torcer la dinámica de unas estadísticas que difícilmente los pueden tener en cuenta. O, para romper la primacía del convenio de empresa formalizado, estatutario, la posibilidad del recurso a los laudos arbitrales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante CCNCC) y la prevalencia de éstos en los procedimientos que concluyen sin acuerdo. La abundancia de laudos de 2013, ciertamente, va desplomándose –según datos de la CCNCC son dos los dictados en 2014 y ninguno en 2015, ni en el tiempo transcurrido de 2016, terminando los

---

<sup>12</sup> “La incidencia de la reforma laboral...” cit., pág. 40. En contra, del Rey Guanter «“Estructura de la negociación colectiva, prioridad del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012”. Madrid 2016 pag. 104 y, para el arbitraje obligatorio, págs. 109 y ss. Sigue dicho autor sosteniendo que “el descenso en el número de trabajadores de las plantillas de las empresas cubiertas por convenios sectoriales entre el año 2012 y 2013, donde se pasa de los 7,88 trabajadores a los 6,73, pues ello puede significar que las empresas pequeñas están pasando a negociar sus propios convenios, quedando el nivel sectorial para las muy pequeñas o micro empresas, donde no se alcanzan las plantillas mínimas para tener órganos de representación estatutaria o unitaria».

procedimientos por otras razones<sup>13</sup>– luego tampoco por esta vía se alcanza una empresarialización efectiva de los ámbitos de la negociación.

- En referencia estricta a la creación de nuevas unidades de negociación, con datos del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, se registra sin embargo una tendencia contraria: es el nivel de empresa el que se multiplica, dejando en segundo lugar, bastante alejados, a los convenios de ámbito superior a la empresa. Resulta éste un fenómeno curioso por lo ajeno a las evaluaciones de la reforma en sus primeros momentos, que parece acercarse más a las previsiones iniciales acerca del alcance de la reforma de 2012.
- Otro dato se refiere al descenso en el número medio de trabajadores afectados por ambos tipos de convenios, sectoriales y de empresa, ratificado por todos los autores que han abordado esta vertiente de la estadística. Sentado el dato, interesa la valoración del mismo en cierto sector doctrinal: “con independencia de los parámetros utilizados y las diferencias que de ello se derivan, lo cierto es que parece observarse una tendencia de descenso de la tasa de cobertura a partir de 2009, algo acusada ya entre 2009 y 2011. Esta tendencia, si bien con datos muy provisionales, parece acentuarse y acrecentarse más significativamente si comparamos 2009 con 2012, y, sobre todo, con 2013. De una tasa de cobertura (con el dato en media anual) del 79,16% o del 72,78%, según nos atengamos al número de afiliados o al de asalariados en 2009 se pasa a una tasa de cobertura del 72,46% o del 67,86%, respectivamente, en 2012, y del 52,59% o del 49,31%, respectivamente, en el año 2013”. Evidentemente se trata de una valoración provisional pero sin duda parece estar conduciendo a un paulatino descenso de los niveles de cobertura convencional<sup>14</sup>.

Esta situación, en pleno cambio, resulta relevante también si se contempla desde la perspectiva de los trabajadores pobres, en la medida en que disminuye intensamente el nivel de ganancias medio para los trabajadores por cuenta ajena, sumándose al efecto de pauperización la abundante población de trabajadores autónomos de toda clase y finalizando, como es obvio, con los trabajadores de empleos precarios, temporales, a tiempo parcial o, sencillamente, insertos en la economía sumergida o sin empleo.

---

<sup>13</sup> [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/cncc/B\\_Actuaciones/Inaplicacion/index.html](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/cncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/index.html)

<sup>14</sup> Cruz Villalón, *op. cit.*, pág 140.

#### 4. REFORMA CONVENCIONAL Y TRABAJADORES POBRES

A la hora de detectar los mecanismos que conducen a esa pérdida de la cobertura, la propia legislación tiene rasgos que pueden producir la reducción del ámbito de los Convenios, o su simple deformación hacia estructuras de bilateralidad imperfecta.

“Así, con los procesos de negociación colectiva se continúa dualizando la mano de obra según el tipo de empresa en el que se emplea. En un extremo, se encuentran trabajadores de grandes empresas con buena posición en el mercado del producto y en la trama productiva general que se defienden a través de ella y quedan bajo su cobertura (en grado desigual) dado que hay representación y fuerza sindical; en el otro, los que no; entre ambos, una casuística diversa. Este desarrollo guarda correspondencia, pues, con el tipo de empresa y, especialmente, con la presencia sindical y el grado de institucionalización de la negociación colectiva. En este entorno, los resultados de la “empresarización” continúan polarizados: por un lado, las empresas que mantienen sus estructuras de representación pudiendo reforzarse en algún caso; por otro, las que continúan sin ellas de modo que la posición de su mano de obra es cada vez más precaria aunque la tendencia se escora hacia estas últimas”<sup>15</sup>.

En este marco general, entre nosotros puede acentuarse un fenómeno ya existente: los trabajadores pobres, que en la definición mayoritaria trabajan, pero no alcanzan el 60% de la mediana de los ingresos disponibles.

El factor “trabajo” del trabajador pobre es lo que hace singular su posición y diferencia su tratamiento de la mera ansia de renta, haciendo necesario modificar las clásicas recetas sobre factores que aumenten el atractivo del trabajo para sujetos que han caído en “la trampa de la pobreza y la inactividad” que han propugnado machaconamente instancias como la OCDE o la propia UE. “Por ejemplo, ser un trabajador pobre está íntimamente relacionado con obtener sueldos bajos, de forma que en la Europa de los trece y en 1995 un 37% de los trabajadores pobres tenían sueldos bajos. Además, estos trabajadores ocupan empleos de muy baja calidad, en los que el nivel de estudios exigido es mínimo, con una proporción mayor de mujeres autónomas, empleos más temporales y con gran rotación; en general feminizados y en mayor medida a tiempo parcial... Respecto a las características del hogar, las investigaciones señalan que los más vulnerables son las familias monoparentales y aquellas en las que hay sólo un trabajador con niños dependientes. En general, parece que el talón de Aquiles es la intensidad laboral de la familia, es decir, la cantidad de trabajadores

---

<sup>15</sup> Miguel Ángel García Calavia, Enric Sanchis Gómez, Departamento de Sociología y Antropología Social de la universidad de Valencia “La negociación colectiva en España” pág. 12. En Congreso FES de Sociología. <http://www.fes-sociologia.com/files/congress/10/grupos-trabajo/ponencias/577.pdf>.

que hay en el hogar teniendo en cuenta el número de miembros, tanto adultos como menores”.

Tarde, pero como ha sostenido con acierto la Comisión Europea “member States will reform financial incentives with a view to making work attractive and encouraging men and women to seek, take up and remain in work. In this context, Member States should develop appropriate policies with a view to reducing the number of working poor. They will review and, where appropriate, reform tax and benefit systems and their interaction with a view to eliminating unemployment, poverty and inactivity traps, and encouraging the participation of women, low-skilled workers, older workers, people with disabilities and those furthest from the labour market in employment... Member States should develop and implement broad actions and measures to eliminate undeclared work, which combine simplification of the business environment, removing disincentives and providing appropriate incentives in the tax and benefits system, improved law enforcement and the application of sanctions. They should undertake the necessary efforts at national and EU level to measure the extent of the problem and progress achieved at national level”<sup>16</sup>.

Entre esas medidas de respuesta a la pobreza laboral se ha señalado, de cara a nuestro país, que “los factores que previenen a los trabajadores con sueldo bajo de caer en la pobreza son mayoritariamente de dos tipos: por una parte, la presencia de más de un sueldo en el hogar; y, por la otra, las ayudas sociales, en general ayudas a la vivienda y al cuidado de los menores. En este sentido, un factor de los países del sur de Europa para alejar a los asalariados con ingresos bajos de la pobreza es el papel de la familia extensa, que puede prestar un importante apoyo en el cuidado de los niños o facilitar el acceso a la vivienda”<sup>17</sup>.

La expresión de los sociólogos evidencia hasta qué punto se trata de un problema que golpea duramente entre nosotros, dada nuestra estructura

---

<sup>16</sup> 2003/578/EC: Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for the employment policies of the Member States.

<sup>17</sup> García Espejo, I y Pascual Gomez, M, *op. cit.* Según la Encuesta de Calidad de Vida del INE, el umbral de riesgo de pobreza, medido en relación con el número de personas convivientes y la renta anual arroja un resultado de

Ingresos por año,

|                               | 2010   | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| hogar con una sola persona    | 8.358  | 8.321  | 8.114  | 7.961  | 8.011  |
| hogar con 2 adultos y 2 niños | 17.551 | 17.473 | 17.040 | 16.719 | 16.823 |

Siendo así que “el valor del umbral de pobreza, expresado como ingreso equivalente de la persona, se fija en el 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de las personas”. En un salario hora de 7, el umbral de pobreza se situaría en 4,2 *passim*. Es de notar también el descenso progresivo del umbral, paralelo probablemente con la bajada de las rentas medias.

productiva. “Los bajos salarios son característicos de los trabajadores no cualificados, de los trabajadores cualificados de la agricultura y de los trabajadores de los servicios. En muchos casos el tipo de empleos a los que hacen referencia estas categorías requieren pocas cualificaciones y no suelen ofrecer oportunidades de carrera laboral a medio y largo plazo. Respecto a la rama de actividad, en ambos casos destaca el elevado porcentaje de la rama de agricultura, ganadería y pesca. La proporción de hogares pobres es asimismo superior en las ramas de hostelería y de servicios personales y limpieza; ramas caracterizadas en España por una alta temporalidad de los empleos y una acusada rotación laboral. Estas mismas actividades destacan en la distribución de los bajos salarios pero con porcentajes más elevados, y a ellas hay que añadir la rama del comercio. Otras características de los empleos resultan relevantes en la distribución de la pobreza entre los asalariados. La concentración de los hogares pobres y de los bajos salarios en las empresas de menor tamaño es abrumadora, sobre todo en la segunda situación. Así, cerca del 30% de los asalariados que viven en un hogar pobre trabajan en empresas de menos de cinco trabajadores, y el porcentaje alcanza el 57,9% en el caso de los asalariados con bajos ingresos. Finalmente, la temporalidad de los empleos es otra característica de ambas situaciones” añadiéndose que junto a la rama de actividad destacan otras características del empleo como el tamaño de la empresa: “los asalariados con bajos ingresos cuyas características del hogar les salvan de la pobreza se concentran en las empresas de pequeño tamaño, hasta 10 trabajadores, mientras que las grandes y medianas presentan una asociación negativa y estadísticamente significativa”<sup>18</sup>.

A parecidas conclusiones llega la investigación de EUROSTAT, “About 2.7 million people in the EU-27 were lifted out of the risk of poverty or social exclusion in the long-term period between 2005 and 2013. However, the situation has deteriorated in the shorter term, since 2008, pushing the EU off its path to meeting the EU 2020 strategy’s poverty target”<sup>19</sup>.

En efecto, entre los objetivos de cara a Europa 2020 la propuesta de reducir la población en riesgo de pobreza está expresamente incluida. Para España el objetivo es reducir la situación de pobreza de 1,400,000-1,500,000 personas. En general, se parte para comprender esta cifra del contexto de un diagnóstico realmente formidable que muestra lo estrechamente que se encuentran relacionados objetivos de inclusión social y laboral que a veces son objeto de valoración y tratamiento separados: “In line with the sustainable development agenda, the EU aims to actively include every citizen, notably the most disadvantaged, fully in society, including in work. By doing so, it endeavours to

---

<sup>18</sup> García Espejo, I., y otros “LOS TRABAJADORES POBRES”... 61 *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. n. 14, julio-diciembre, 2007, pp. 41-67. ISSN: 1139-5737.

<sup>19</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

tackle various challenges: poverty, social exclusion, labour market segregation, long-term unemployment and gender inequalities. Thus in the EU the poverty and social inclusion concepts are closely interlinked. A substantial proportion of the EU population is at risk of poverty or social exclusion, but not all are affected in the same way. Some have a low income compared with other residents in the same country, but this does not necessarily imply a low standard of living. Social transfers help a subset of this group achieve an income above the poverty threshold. Another form of poverty is material deprivation. Those affected cannot pay unexpected expenses or afford some items considered to be desirable or necessary to lead an adequate life. Reducing inequalities between the highest and the lowest incomes contributes to the Sustainable Development Strategy's goal of achieving a high level of social cohesion. Differences between the earnings of men and women are also an issue. Income status and education level are closely linked. Tertiary education and lifelong learning enable citizens to gain and update knowledge, skills and competences needed for employment, social inclusion and personal fulfilment. Early school leavers and adults with low educational attainment are more likely to experience very low work intensity or be among the working poor. Social inclusion also links to the wider theme of socioeconomic development. Public expenditure on education helps foster economic growth and productivity. Poverty and unemployment represent a non-realisation of human capital and thereby a social and economic loss to society. Furthermore, gender pay gaps reduce work and education incentives for women, hindering overall economic performance. More highly educated people have a greater potential to contribute to the economy. In turn, a well-performing economy and good labour market performance fosters employment, decreases monetary poverty and strengthens social inclusion. A strong economy also has more resources for social transfers to help people who still live in poverty. Poverty and unemployment affect people's health and are thus a challenge for the national budgets"<sup>20</sup>.

Culminando la pirámide, el Consejo señala que “los Estados miembros y la Unión han de abordar también el impacto social de la crisis y aspirar a construir una sociedad cohesionada en la que se capacite a las personas para que puedan anticipar y gestionar el cambio y participar activamente en la vida social y económica. Es necesario garantizar el acceso y las oportunidades para todos y reducir la pobreza y la exclusión social, principalmente velando por un funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo y los sistemas de protección social, así como por la eliminación de los obstáculos a la participación en el mercado de trabajo. Los Estados miembros deben procurar, asimismo, que los

---

<sup>20</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_en.htm)

beneficios del crecimiento económico lleguen a todos los ciudadanos y a todas las regiones”.<sup>21</sup>

En aras de este objetivo, la Orientación n. 8 en esta Decisión señala que “los Estados miembros deben modernizar los sistemas de protección social para ofrecer de manera eficaz y eficiente una protección adecuada a lo largo de todas las etapas de la vida de una persona, fomentando la inclusión social, promoviendo la igualdad de oportunidades, incluida la igualdad entre hombres y mujeres, y abordando las desigualdades. Complementar los enfoques universales con otros selectivos aumentará la eficacia, mientras que la simplificación mejorará la accesibilidad y la calidad. Es preciso prestar mayor atención a las estrategias preventivas e integradas. Los sistemas de protección social deben fomentar la integración social alentando a la gente a que participe activamente en el mercado laboral y la sociedad. Unos servicios asequibles, accesibles y de calidad, como el cuidado infantil, la asistencia extraescolar, la educación, la formación, la vivienda, los servicios sanitarios y los cuidados de larga duración son esenciales. También debe prestarse una atención especial a los servicios y acciones básicos para evitar el abandono escolar prematuro, reducir la pobreza de los trabajadores y luchar contra la pobreza y la exclusión social. A tal fin, es necesario utilizar diversos instrumentos de manera complementaria, de acuerdo con los principios de integración activa, incluidos los servicios de capacitación y activación laboral, los servicios de calidad accesibles y el apoyo adecuado a los ingresos en función de las necesidades individuales. Los sistemas de protección social deben diseñarse de forma que faciliten el acceso a todos los beneficiarios, apoyen la protección y la inversión en capital humano, y contribuyan a prevenir, reducir y combatir la pobreza y la exclusión social a lo largo de toda la vida”.

Es posible observar la claridad del objetivo. Lo que es cuestionable es la eficacia de la acción para su alcance si no se combina con otros insertos en la misma estrategia y/o en otras, inspiradas en las instituciones comunitarias y de otras organizaciones internacionales, cuya eficiencia no puede medirse sólo en cifras, sino en indicadores de la integración social de las personas destinatarias. En el texto del propio Consejo se observan contradicciones en este sentido, y la vaguedad de las indicaciones orientadoras para alcanzarlo refleja ciertamente la confusión que rodea al complejo tema de la igualdad y la integración social.

La misma situación de confusa evidencia se desprende de los documentos de la OIT: “Both the effectiveness and relevance of the social contract depend on how it can adapt itself to new economic, social and political realities. When the world of work undergoes profound changes, tensions grow threatening to erode the existing social contract. For example, there is widespread concern that, in

---

<sup>21</sup> DECISIÓN (UE) 2015/1848 DEL CONSEJO de 5 de octubre de 2015 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015.

some parts of the world, the post-World War II notion of a social contract based on economic growth, full employment and social security no longer enjoys consensus. At the same time, other countries now struggle to arrive at a stable social contract in the face of economic volatility, social conflicts and low trust in governments and institutions. As is the case with the employment relationship this phenomenon varies significantly across countries”<sup>22</sup>.

“Many workers and their families around the world are struggling with low and fluctuating incomes, poor working conditions and a lack of social protection, and many of them continue to live in poverty despite hard work (ILO, 2016b). One contributing factor is the economic exclusion rooted in both low productivity and underdeveloped productive structures, which tends to produce to high levels of poverty, informality and inequality. In many parts of the world, the aspirations of increasingly educated and skilled populations for decent work have been disappointed in the face of high levels of unemployment, and informality”.

A la postre, la OIT señala los elementos que erosionan el contrato social:

- la globalización y la financierización de la economía;
- la tecnología y las nuevas formas de trabajo;
- Informalidad de formas de trabajo
- y debilidad de las instituciones de mercado de trabajo.

Y añade: “All of the trends discussed above, which result in rising inequality and greater income insecurity, challenge societal values about fairness and equity and ultimately the -social contract itself. If economic gains are captured by the richest, and if the majority of society does not benefit from economic growth, social cohesion is at stake. It is now recognized more widely that high levels of inequality inhibit sustainable economic growth and undermine the potential for future economic development. However, it appears that this awareness is still to be translated into concrete policies in order to addressing inequality in a meaningful way, and to forge a renewed social contract”. También desde este frente se plantea claramente el fin pero no los medios, así como cierta renuencia de los países a poner en práctica los que se señalan<sup>23</sup>, cuando no una errada aproximación al tratamiento del trabajo pobre cuando, como sucede entre nosotros”. “Es por ello que para cada vez más instancias, la seguridad social no solo debe considerarse un costo, sino también una inversión económica. En este sentido, la seguridad social es una inversión social que abarca las dimensiones

---

<sup>22</sup> Informe OIT sobre el Contrato Social y el futuro del trabajo, Ginebra 2016, con la contribución de Christina Behrendt, Isabel Ortiz, Emmanuel Julien, Youcef Ghellab, Susan Hayter, and Florence Bonnet.

<sup>23</sup> Contrastan estas observaciones con OCDE “Informe sobre la reforma laboral de 2012 en España. Una evolución preliminar”, Diciembre 2013.

preventivas y proactivas de la seguridad social dinámica. El desarrollo de la seguridad social es, por lo tanto, una herramienta que favorece el desarrollo social a nivel mundial, y no debe considerarse simplemente un factor que afecta únicamente a los agregados económicos<sup>24</sup>”.

Sin embargo, son particularmente interesantes las indicaciones de EIRO a este respecto: “It is generally acknowledged that being in employment greatly reduces the risk of poverty. Nevertheless, in the European Union, 8% of the employed population fell into the category of ‘working poor’ in 2007, in the sense of having an income below 60% of the national median. The proportion varies considerably across countries and social groups. In most countries, the issue of the working poor is not a policy priority of either the government or the social partners, although it is often included in general policies to combat poverty and social exclusion. While there is little evidence of this to date, the working poor are likely to have been particularly affected by the current economic recession”<sup>25</sup>. Por el contrario, “in most EU countries, combating unemployment and/or increasing employment has become a policy priority, since unemployment is considered to be a key driver of poverty. However, a conflict can arise if the job creation is of low quality and results in an increase in the rate of working poor. The national reports from Greece, Ireland, Slovenia and the UK identified this problem, with differences in the views of the social partners regarding the issue”.

El juicio de EIRO aplicando estas apreciaciones a la situación española es tajante: no se está llevando a cabo una política adecuada en relación con el trabajo pobre, y, en su forma más elemental –la creación de empleo–, también de alguna manera resulta fallida desde el momento en que el empleo que se crea es de baja calidad. “Working poor rates in Spain are among the highest in Europe, partly due to the increase in precarious forms of employment. The main social policies pertain to unemployment and non-contributory pensions for elderly and disabled people, while transfers directed at households with economically active members have less importance. Social dialogue is predominantly successful in topics such as retirement, unemployment and dependency; however, it focuses less on in-work poverty”. No obstante, los propios sindicatos españoles ponen de manifiesto la debilidad de partida de España en esta tarea igualadora, en buena medida con críticas a la política social del Estado y a reformas laborales que reventaron todas las optimistas previsiones anteriores a 2007. En efecto, en fecha reciente se mantenía que, incluso en una corriente de resultados económicos positivos, “en realidad, la estructura del PIB en España entre 1995 y 2005 se ha mantenido prácticamente invariable en cuanto a las partidas correspondientes a la remuneración de los asalariados y a aquellas otras dedicadas al excedente bruto

<sup>24</sup> <https://www.issa.int/es/topics/impact/overview>

<sup>25</sup> EIRO, “Working poor in Europe”, 2010. Resumen Ejecutivo pág. 1.

de explotación/renta mixta bruta, que es en donde los beneficios empresariales se encuadran. Durante estos años, a pesar de que ha crecido sustancialmente el empleo, el peso relativo de la remuneración de los asalariados se ha mantenido o, incluso, se ha reducido ligeramente hasta por debajo del 48% dentro del PIB en 2004 y 2005... justo cuando se iban alcanzando mayores índices en tasas de ocupación<sup>26</sup>. Es fácil concluir lo que se opinará a estas alturas de 2017.

Volviendo al estudio de EIRO, “In conclusion, social assistance in Spain appears to be relatively weak, fragmented and territorially unequal. Although it has expanded significantly during the last two decades, it seems to have a limited capacity to reduce poverty. As already mentioned, family structures are changing, but public policies are still based on the traditional family model. Regarding in-work poverty, the Spanish system is mainly aimed at addressing income loss due to incapacity and/or unemployment. Hence, the working poor group would not be adequately covered”<sup>27</sup>.

Dentro de estas respuestas erradas se encuentra sin duda algún rasgo tipificador de las recientes reformas en materia de negociación colectiva. También, como en materia de Seguridad Social, no basta el enfoque de protección de rentas de sustitución –aunque en nuestra realidad sean importantes– sino una valoración desde el punto de vista del trabajo pobre de las reformas que sí se han producido y sus efectos.

## 5. NEGOCIACION COLECTIVA Y TRABAJO POBRE

Volviendo a las observaciones generales sobre las reformas de la negociación colectiva, pueden señalarse algunos puntos en los que está en juego, y deficientemente contemplado, el fenómeno de los trabajadores pobres.

En primer lugar estaría la forma o la filosofía con las que ha abordado el tema de la estructura convencional, como hemos visto, centrada en:

- a) la desaparición progresiva de los convenios provinciales –reconocidamente el nivel convencional que da cobertura a una mayor parte de los trabajadores pese a la resistencia a que este objetivo se cumpla por los negociadores– y
- b) prevalencia de la unidad empresa, en todo momento negociable y sustancialmente liberada de las reglas de concurrencia establecidas en el cada vez más deforme art. 84 ET. Aparte de ello, el reconocimiento explícito y abundante de acuerdos específicos de empresa, formas de negociación más flexibles en el tratamiento de la gestión del trabajo, en las que confluyen la

---

<sup>26</sup> UGT-Euskadi “La negociación colectiva como factor determinante en la mejora de la protección social. Individualización e impacto de cláusulas de las prestaciones del empleador que incidan en la misma” MTAS 2007.

<sup>27</sup> Informe de España en el estudio citado anteriormente.

regla y el acto de poder empresarial, cuando no abiertamente este último. Junto a ello, el ascenso de la toma en consideración de los convenios sectoriales no provinciales. Queda o puede quedar sin cobertura una parte sustancial de trabajadores, teniendo en cuenta lo dicho en relación con la negociación provincial y la cobertura en los convenios amplios de sector a empresas de mínima entidad. En estas circunstancias, la variedad de la negociación de empresa y su cuantificación disminuye la eficacia de los instrumentos para valorar ese nivel de negociación<sup>28</sup>.

Una vez establecida la base de la estructura convencional formal, debe valorarse el renovado protagonismo acordado en la ley en favor de los descuelgues, que pasan del ámbito puramente salarial a las principales condiciones de trabajo<sup>29</sup>, aunque el marco salarial conserva su preferencia según datos del entonces MTAS<sup>30</sup>. En el marco legal, como se ha dicho, el descuelgue ha seguido siendo sustancialmente salarial, en principio, de signo reductivo respecto del dominante en el convenio de sector, y se ha consagrado como una instancia usual, destacable, aunque haya picos notables en el número de trabajadores afectados en el marco de su desarrollo de dientes de sierra<sup>31</sup> según datos del MTAS referidos, entre otros extremos al número de trabajadores afectados. El desplazamiento del convenio sectorial y la existencia del descuelgue son un factor esencial para estimar el alcance de la pobreza eventual de los trabajadores en nuestro país, una vez visto hasta qué punto el bajo salario es un elemento crucial a este respecto.

Por otra parte, consta cómo entre nosotros la importancia del contrato temporal no ha cedido su papel preponderante. La tasa de temporalidad (en

---

<sup>28</sup> Y aún su toma en consideración en su medición. Sobre estas dificultades *vid.* en general, Moreno, Luis, (coord.) “Pobreza y exclusión: la «malla de seguridad» en España” Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Madrid 2001. En especial Malo, MA; García Serrano C; Rodríguez Cabrero, C “Un intento de medición de vulnerabilidad ante la exclusión social”, págs. 80 y ss.

<sup>29</sup> “La gran mayoría de los trabajadores afectados por las inaplicaciones depositadas en 2014 se concentra en el sector servicios, alrededor del 83%. Respecto al tamaño de las empresas, el 50,5% de los trabajadores afectados están en empresas de 250 trabajadores o más, aunque la mayoría de las empresas que presentan inaplicaciones, el 84,2%, tienen plantillas entre 1 y 49 trabajadores. Por otro lado, la gran mayoría de las inaplicaciones presentadas, el 91,3%, indican que se han “descolgado” de la cuantía salarial pactada en convenio... Del total de las 1.364 inaplicaciones, el 62,7% indica que sólo se han “descolgado” de la cuantía salarial, y el 14,4%, además de la cuantía, han inaplicado el sistema de remuneración” Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) MTAS.

<sup>30</sup> <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/CCT14JunAv/Resumen%20resultados%20CCT%20junio-14.pdf>

<sup>31</sup> MTAS en el periodo marzo diciembre de 2012 el número de descuelgues fue 29.351, ascendiendo a 159.650 en 2013; para reconducirse a 66.203 en 2014; 43.173 en 2015 y 30.577 en el periodo de enero a noviembre de 2016.

porcentaje) sigue girando globalmente en torno a un 27 %, con variaciones no demasiado significativas del 0,8 y el 3,1% en los dos últimos años<sup>32</sup>. La reforma ha fiado el descenso de estas tasas y de las tasas de desempleo en general en la flexibilidad interna y externa implantadas, y en la subvención de contratos indefinidos (probablemente encubierto su potencial precario), como el de emprendedores, pero no ha sido suficiente para romper la dinámica de temporalidad que caracteriza a nuestro mercado de trabajo.

Son, además, cifras registradas. Queda sin computar de manera fiable el trabajo temporal ilegal, el juego flexibilizador de algunos tipos de contrato, señaladamente el contrato a tiempo parcial<sup>33</sup>, o el de emprendedores, de utilización desviada en torno a su extraordinariamente largo periodo de prueba y la medición efectiva de las rentas de TRADES y falsos autónomos. Por otra parte “la aplicación de medidas de flexibilidad interna es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa, alcanzando el 51,1% en las empresas de más de 499 trabajadores”. Y sigue el MTAS destacando que “de los distintos tipos de medidas de flexibilidad interna investigadas, un 11,7% del total de empresas aplicaron medidas que afectaron a cambios de tipo de jornada en el contrato, un 8,6% a la jornada laboral, un 2,7% al sistema de remuneración y cuantía salarial, un 1,8% a la movilidad geográfica y un 1,6% a la movilidad funcional. Según el tamaño de la empresa, en cada una de las cinco categorías en las que se han agrupado los distintos tipos de medidas, se observa que los porcentajes aumentan cuanto mayor es el tamaño de la empresa”<sup>34</sup>. La microempresa, o, más en general, la empresa de pequeño tamaño, ya se ha visto, utilizan proporcionalmente menos medidas paliativas en casos de necesidad, con lo que la extinción del contrato de trabajadores de status débil parece ser la respuesta en estos casos. Un factor de lucha contra la pobreza que trabaja que queda así neutralizado en el propio funcionamiento legal del mercado de trabajo. Y que debería ser tomado en consideración en estudios sobre esta materia, con el debido auxilio estadístico de la Administración pública, de cara a la mejora su situación.

Otro factor con capacidad de incidencia en el status del trabajador pobre es la ultraactividad de los Convenios Colectivos, no en su operatividad tradicional, sino viendo reducida su duración a un año máximo de duración desde la denuncia

---

<sup>32</sup> <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>

<sup>33</sup> “Cabe destacar los efectos de las sucesivas reformas laborales, la devaluación salarial, las facilidades para la jornada parcial y la política de subvenciones e incentivos, que han abaratado el coste del factor trabajo –tanto directo como indirecto– hasta niveles desconocidos en nuestro pasado reciente, y eso está facilitando la contratación barata y subvencionada en actividades de bajo valor añadido”. Fernando Rocha Sanchez y otros (coord) “El mercado de trabajo en España en 2014. Una recuperación insuficiente y precaria” Madrid 2015 Colección INFORMES num. 116, Fundación 1º de mayo, pág. 64.

<sup>34</sup> Encuesta Anual Laboral dirigida a empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2015.

del Convenio (art. 86.3 ET), con severo riesgo de pérdida de la unidad de negociación y aún de perder el propio Convenio. Muchas son las cláusulas en las que la negociación colectiva trata de paliar estos efectos, pero esta posibilidad existe y puede conducir, en la tesis más optimista, en la inserción de las condiciones del Convenio en un contrato de trabajo cada más flexible en relación con la vertiente individual del mismo. Esa sola posibilidad merece que se destaque la ultraactividad en torno al estudio de los trabajadores pobres. Todo ello unido a la unilateralidad de gestión de la empresa de pequeño tamaño, con poderes empresariales acrecidos, que pueden convivir con supuestos de negociación obligatoria –al menos, el intento– en un contexto como la reforma del Convenio en materia salarial que pueden finalizar fácilmente con acuerdo con comisiones *ad hoc* o con laudos arbitrales que no sin coherencia interna, una vez transcurrido el boom de 2013, se han estabilizado como una institución eficaz. O con una negociación informal entre partes que no tienen un poder contractual equiparable al que el legislador parece haber manejado, lo que conduce a resultados más que probablemente insatisfactorios.

Finalmente una breve referencia a los tradicionales salarios mínimos bajos de la realidad laboral española, recogidos ampliamente en los Convenios Colectivos de sectores que han señalado como más sensibles a generar trabajo pobre. Las reformas de 2004 y, parece, 2017 son en este sentido especialmente necesarias aunque el legislador reduzca en algunos supuestos su cuantía en contratos como el de prácticas y aprendizaje, utilizados con cierta frecuencia. Y aunque no quede particularmente claro su grado de observancia.

En suma, habrá que convenir que la negociación colectiva es un elemento clave en un sistema de relaciones laborales y la nuestra particularmente estaba necesitada de actualización en el periodo transcurrido entre 1994 y la actualidad, acentuando o modificando tendencias; corrigiendo defectos; modernizando lo que estaba anticuado, etc. Ya hemos tenido ocasión de ver cómo juzgaba el legislador su propia intervención en la materia en 2011 y en 2012. Pero desde la perspectiva del trabajo pobre hay peligros que no se han conjurado o, abiertamente, que se crean *ex novo*. Esto es importante entre nosotros porque a partir de 1994 y sobre todo en 2011 y 2012, el retroceso de los contenidos legales ha dejado a la negociación colectiva la carga de ganarse en cada Convenio las condiciones de trabajo, dependiendo de la existencia de representación, y de la fuerza de ésta. Este panorama de fondo no se puede excluir, teniendo además cuenta la importancia que dan a la intervención tutelar del Estado los textos internacionales ante los cambios sociales y convencionales.

