
La negociación colectiva laboral y el empleo de calidad

Collective bargaining and quality employment

Hay una conexión ineludible entre la declaración constitucional del derecho al trabajo y las políticas de empleo, que en muchas ocasiones ha difuminado la importancia que ocupa la negociación colectiva como espacio fundamental de regulación del trabajo en la consecución de un empleo decente y de calidad. El artículo desarrolla esta conexión entre regulación colectiva del trabajo y políticas públicas de empleo, destacando la importancia del incremento de la tasa de cobertura de los convenios y la relevancia de su función de dignificación de los salarios y del resto de condiciones laborales como condición de posibilidad de un empleo de calidad e instrumento especialmente adecuado para el diseño de una política de empleo bilateral y pactada.

Lotura saihestezina dago lanerako eskubidearen adierazpen konstituzionalaren eta enplegu-politiken artean, askotan lausotu egin baitu negoziazio kolektiboak duen garrantzia, lana erregulatzeko funtsezko gune gisa, enplegu txukun eta kalitatezkoa lortzeko bidean. Artikuluak lanaren erregulazio kolektiboaren eta enplegu-politika publikoen arteko lotura hori garatzen du, eta nabarmentzekoa da hitzarmenen estaldura-tasaren hazkundearen garrantzia, bai eta soldatak eta gainerako lan-baldintzak duintzeko eginkizunaren garrantzia ere, kalitatezko enplegu bat izateko baldintza gisa eta alde biko enplegu-politika hitzartu bat diseinatzeko tresna bereziki egoki gisa.

There is an inescapable connection between the constitutional declaration of the right to work and employment policies, which has often blurred the importance of collective bargaining as a fundamental space for regulating labor in the achievement of decent, quality employment. This article develops this connection between collective labor regulation and public employment policies, highlighting the importance of increasing the coverage rate of collective bargaining agreements and the relevance of their role in dignifying wages and other working conditions as a condition for quality employment and a particularly suitable instrument for the design of a bilateral and agreed-upon employment policy.

Índice

1. Derecho al trabajo, políticas de empleo y empleo de calidad
2. La importancia de la negociación colectiva como condición para un empleo de calidad
3. La capacidad de diseñar políticas de empleo por la negociación colectiva en el sector y en la empresa
4. A modo de breve recapitulación

Referencias bibliográficas

Palabras clave: derecho al trabajo, negociación colectiva, flexibilización, políticas de empleo.

Keywords: right to work, collective bargaining, flexibility, employment policies

Nº de clasificación JEL: J50, J20, J30

DOI: <https://doi.org/10.69810/ekz.1514>

Fecha de entrada: 06/10/2025

Fecha de aceptación: 10/10/2025

1. DERECHO AL TRABAJO, POLÍTICAS DE EMPLEO Y EMPLEO DE CALIDAD

El art. 35 de la Constitución establece que “todos los españoles” tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo. Una declaración que tiene que ponerse en relación con un principio de soberanía estatal definida en torno al Estado-Nación, anclada al espacio territorial que este ocupa, en donde se determinan marcos institucionales nacional-estatales de los derechos laborales individuales y colectivos y de los derechos sociales como proyección de la cláusula de Estado Social. Estos marcos regulativos coinciden con un modelo productivo que tiene como referencia fundamental la unidad de mercado que se superpone al Estado Nación, y este perímetro condiciona la acción política derivada de la Constitución y constituye a su vez la clave de los puntos de fuga de esta.

La referencia al Estado implica una nueva determinación de este concepto a causa de la distribución de competencias entre sus diferentes entes y niveles territoriales. Por lo que se refiere a la regulación del trabajo y la política de empleo, estas competencias se bifurcan entre la atribución exclusiva de poderes al estado y competencias compartidas con las comunidades autónomas.

Si esa cierta recomposición de la soberanía en el interior del territorio de un Estado como el español es importante, también lo es la tendencia a desbordar el

propio marco estatal de referencia. En efecto, si la dimensión política estatal que se define como soberanía nacional agrupa en sí una dimensión social y una dimensión económica y de mercado, es notorio que esta última comenzará posteriormente a emanciparse respecto de su consideración prioritariamente nacional, liberándose por así decirlo del marco definido por la soberanía estatal, encuadrándose en un espacio multiescalar que afecta a lo supranacional, en el ámbito europeo, y lo global, a través de la mundialización de los mercados. La nueva situación que surge a partir del renacer del proteccionismo de signo imperialista en las políticas del presidente Trump en USA no afecta directamente a la consideración globalista de los mercados, solo reorienta de forma coactiva el intercambio de bienes y servicios, con alguna repercusión específica sobre los intentos de restricción de los flujos migratorios hacia las grandes zonas de desarrollo económico en el occidente del mundo.

Pero más allá de la pura descripción de la relación entre desarrollo económico y trabajo productivo, con su encuadramiento en un ordenamiento jurídico anclado en la noción de soberanía estatal, conviene detenerse brevemente en la vertiente puramente constitucional de este asunto.

El reconocimiento constitucional del derecho al trabajo significa que el trabajo, en cuanto base de la reproducción material e inicio de la vida social para la mayoría de las personas, mujeres y hombres, trasciende su consideración puramente económica y mercantil y se propulsa hacia una dimensión compleja, social y política. El trabajo, así, no es un hecho privado, sino un fenómeno social y político, básico para la vida en sociedad (Baylos, 2013). Este es el valor político que se expresa en el reconocimiento de su dimensión constitucional, destacando su papel como elemento esencial para la cohesión social, pero manteniendo el orden económico de la libre empresa, para evitar la recusación política, social y económica del sistema capitalista y de la democracia liberal. De alguna manera, en el esquema de una democracia social se realiza un intercambio entre el reconocimiento de derechos individuales y colectivos derivados del trabajo, para favorecer la instauración de una ciudadanía social que aspira a una gradual consecución de la igualdad sustancial, y la aceptación del sistema de libre empresa en una economía de mercado.

El trabajo se presenta en la Constitución como un derecho y es reconocido como tal. En ello radica su propia ambigüedad, porque tiene que concordar con una organización del sistema económico que sin embargo es incapaz de asegurarlo –por el contrario, debe ser plenamente libre en el mercado, sin anclajes institucionales que obstaculicen el libre cambio- y es incompatible, por tanto, con la estructura tradicional de los derechos, en el sentido de que no puede gozar de la garantía plena de otros derechos laborales individuales o colectivos. Una situación paradójica, porque si bien el derecho al trabajo no puede verse garantizado en un sistema de libre empresa en una economía de mercado, la realización material de un trabajo es la condición previa para el ejercicio de todos los derechos laborales. Por eso el texto cons-

titucional acompaña a esa importante consideración del trabajo como derecho la prescripción contenida en el art. 40, que incluye de manera destacada entre las políticas públicas que el Estado debe desarrollar para el progreso social y económico en el marco del compromiso central recogido en el art. 9.2 CE, una política orientada al pleno empleo.

Por consiguiente, el derecho al trabajo se debe interpretar en el marco de una economía de mercado presidida por el principio de libertad de empresa. Resulta muy ilustrativo poner en relación los preceptos que reconocen ambas realidades. El art. 38 CE sitúa a la empresa como sujeto fundamental de la economía de mercado y recoge el apoyo de los poderes públicos a la defensa de la productividad, y a la posibilidad incluso de elaborar medidas de planificación cuyo alcance no aparece delimitado en el texto constitucional. En el art. 35 CE se reconoce el derecho al trabajo de todos los ciudadanos y la necesidad de una retribución suficiente para cubrir las necesidades de la persona trabajadora y las de su familia, pero la intervención de los poderes públicos en el desarrollo de este derecho se produce a través de las políticas de empleo y de la protección frente al desempleo a las que se refieren los arts. 40 y 41 CE.

De esta manera, junto al trabajo como derecho, aparece el empleo como política de los poderes públicos. La política de empleo es una función del Estado social que, como tal obligación pública, debe ser medida y valorada en atención a sus finalidades y efectos y en relación con la orientación constitucionalmente prescrita “al pleno empleo”, lo que viene a coincidir con la expresión del art. 3.3 TUE sobre la “tendencia al pleno empleo y al progreso social” de una economía social de mercado.

La imposibilidad de conceptuar el trabajo como derecho dotado de plena exigibilidad jurídica no impide afirmar la existencia de un derecho al trabajo con garantías, no solo respecto de la extinción del contrato, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional en relación con la causalidad del despido y la revisión jurisdiccional del acto extintivo del empleador, sino en una dimensión más amplia. En tanto derecho de contenido complejo (Sastre Ibarreche, 1996), se proyecta sobre tres ámbitos diferentes, la libre elección de trabajo, la estabilidad en el empleo y unas condiciones de trabajo equitativas y saludables (Rodrigo Silva, 2021), y en este sentido coincide con el concepto de trabajo decente que tiene establecido la OIT como un estándar universal de protección, así como con una larga serie de convenios sobre los derechos derivados de la relación laboral, la terminación del contrato de trabajo y las políticas de empleo y colocación.

Pero también este reconocimiento constitucional incide sobre las políticas públicas que tienen que favorecer o promocionar el contenido esencial del derecho al trabajo en el marco de un principio de seguridad y estabilidad en el empleo. Este es el sentido de la conexión que establece la jurisprudencia constitucio-

nal en la muy conocida STC 22/1981 entre su faceta individual y colectiva, haciendo coincidir esta última con las políticas de empleo comprometidas en el art. 40 CE (Baylos Grau, 1985).

Este engarce ha sido cuestionado durante demasiado tiempo, invirtiendo la comprensión correcta de la relación entre los dos preceptos constitucionales, dotando de contenido al derecho al trabajo desde la política de empleo y determinando su alcance real a partir de una “política de estabilidad económica”. Se trataba de un enfoque común a todos los ordenamientos europeos de la era de la flexibilización, coherente, por lo demás, con la “orientación al empleo” del derecho del trabajo (Jeammaud, 2007). De acuerdo con ella, la propia configuración teórica del marco institucional de derechos laborales debía estar directamente condicionada por el empleo generado en el mercado de trabajo. La política de empleo se situaba en un espacio de mercado en el que se subraya el carácter mercantil del trabajo como coste de producción y en donde la dinámica “entrada” y “salida” de ese mercado se analiza en términos del coste salarial global.

De hecho, se llegó a teorizar el tránsito de un derecho del trabajo a un derecho del empleo como un efecto de las normas laborales “de última generación”, elaboradas para cumplir una función promotora del empleo antes que para cumplir “la tradicional función protectora del derecho laboral”. Se contraponían de este modo las categorías de empleo y de trabajo, subrayando que la primera no estaba contaminada por la necesaria referencia a los derechos individuales y colectivos que acompañaba a la segunda. En el mismo sentido, se hablaba de un “derecho del mercado de trabajo” –opuesto a un “mercado de la tutela de los derechos”, que se definía como hipertrofiado y en crisis (Ichino, 1996)– en el que lo fundamental era la relación entre solicitantes y oferentes de empleo y cuyo valor central es la obtención de un puesto de trabajo (Ghirotti, 2011). Todo ello en el marco de un proceso crecientemente individualizado y “contractualizado” entre el organismo público que gestiona la prestación por desempleo y la persona trabajadora que busca empleo a través del compromiso de actividad (Espín Sáez, 2004), y en el que la calidad del empleo deja de ser un factor en sí mismo relevante.

Iniciada en la década de los 80 del pasado siglo como manifestación del naciente neoliberalismo en materia laboral, en los diez años posteriores esta construcción teórica cobró fuerza y devino hegemónica, en el contexto de la consolidación de un mercado global. Uno de sus elementos centrales era la reivindicación, sobre la base de los instrumentos derivados del análisis económico del derecho, de la eliminación de los obstáculos derivados del marco institucional regulador de los derechos laborales; todo ello en la búsqueda de mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo como condición de máxima eficacia del mercado laboral. Flexibilidad y flexibilización en la regulación del mercado de trabajo que fue sustitui-

da, ya en la entrada del nuevo siglo, por la nueva noción de “flexiseguridad” como un resumen de esta perspectiva regulatoria del empleo que se desvinculaba de los derechos atribuidos al trabajo¹.

Desde la perspectiva constitucional, sin embargo, no es posible desvincular el derecho al trabajo de la orientación de las políticas públicas desarrolladas “en el marco de la estabilidad económica”. En efecto, no cabe plantear de modo plenamente diferenciado el contenido que debe tener el trabajo configurado como derecho ciudadano y el empleo como objeto de la política pública que tienda a la reducción plena de la desocupación, puesto que ambos conceptos rectamente entendidos –el art. 35 y el art. 40 CE– están sólidamente asentados y directamente conectados en el texto constitucional.

En toda la serie histórica española, esta conexión ha sido frecuentemente malinterpretada, al intentar comprenderla desde una perspectiva muy lastrada por el enfoque de la libertad de empresa como elemento dominante, desvalorizando el alto contenido político y democrático del trabajo, que en ningún caso puede reducirse a “un artículo de comercio” como señaló la OIT ya desde 1919 (Supiot, 2019). Especialmente con ocasión de los estallidos cíclicos de las crisis, la política de empleo se ha entendido como un instrumento directamente encaminado a la recomposición de la economía mediante la reducción de costes para la empresa, entre los cuales figuraban los derechos individuales y colectivos derivados del trabajo.

De forma más evidente esta visión se percibe en la reforma legislativa del 2012, caracterizada por el establecimiento de “políticas de austeridad” que perseguían una recuperación económica en la que empleo y trabajo debían funcionar al unísono y en una sola dirección, la degradación del contenido del derecho al trabajo como fórmula de generación de empleo sin atender a la calidad de este, provocando así un cierto “extrañamiento” del empleo respecto del campo normativo que disciplinaba el trabajo, siempre de acuerdo con las exigencias de “eficiencia” marcadas por la política económica (Casas Baamonde, 2014, 92 ss). En la justificación que las SSTC 114/2014 y 8/2015 dieron a esta orientación de las decisiones del legislador, el peso de la libertad de empresa resultó determinante como elemento que guiaba y daba sentido a la inversión de la relación entre el art. 35 y el art. 40 CE, porque, en palabras del Tribunal, “antes del derecho a la estabilidad en el empleo figura el derecho de acceso al mismo; este se integra en el contenido esencial del derecho al trabajo que, en su dimensión individual, reconoce el art. 35.1 CE”, por lo que acceder a un empleo puede condicionar y li-

1 Un comentario crítico y colectivo a esta noción y sus implicaciones en el volumen coordinado por Landa Zapirain, 2009.

mitar el principio de estabilidad que forma parte del contenido esencial del derecho al trabajo².

Es conocido, sin embargo, que a partir de la irrupción de la pandemia del COVID-19 y de la crisis económica subsiguiente, esta forma de abordar la relación entre derecho al trabajo y política de empleo ha sido sustituida por un razonamiento opuesto que buscó garantizar el mantenimiento del empleo durante todo el largo período del estado de alarma y sus secuelas (Ferrando García, 2021). Esta misma orientación habría de perfilarse más tarde como un principio de estabilidad en el empleo a partir de la reforma de la contratación temporal llevada a cabo por el RDL 32/2021 (Pastor Martínez, 2022), al punto que se llegó a hablar de un cambio de paradigma en esta materia. El tema se retomará más adelante.

La recomposición de la relación entre el trabajo como derecho y el empleo como política pública ha requerido a su vez la remodelación de los instrumentos que activan las políticas de empleo, en un contexto de sobrecarga de los servicios de empleo ante la tensión sufrida con las crisis encadenadas desde el 2020, lo que se ha llevado a cabo con la importante Ley 3/2023 de Empleo. De esta manera, la política de empleo gana también una corporeidad jurídica que se aleja de la consideración puramente subordinada a la intervención pública en la economía y en el mercado, al entender que el centro de su actividad venía igualmente determinado por las decisiones adoptadas “en el marco de la estabilidad económica” y que el resto de sus funciones se limitaban a la mera “gestión administrativa” de los flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo (Aparicio, Baylos y Cabeza, 2022).

2. LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO CONDICIÓN PARA UN EMPLEO DE CALIDAD

Superada la “exterioridad” del empleo respecto del Derecho del Trabajo en la legislación del 2012 (Casas Baamonde, 2014, 93) las “políticas de empleo” se han reconducido al campo del servicio público del que se predica ante todo su eficiencia. Se enfatiza ahora la posición de quienes acceden al mismo construida como un derecho individual al diseño de la carrera profesional propia y a mejorar su relación personal con el empleo, y se abren espacios a la iniciativa privada de forma

2 La cita completa de la que se ha extraído la que figura en el texto es muy indicativa de la relevancia que en el razonamiento del TC se da a la libertad de empresa como fuente de la limitación del derecho al trabajo y a la vez como guía y fundamento de las políticas de empleo: “El derecho al trabajo puede entrar en conflicto con el reconocimiento en el art. 38 CE de la libertad de empresa y el mandato a los poderes públicos de garantizar y proteger su ejercicio y la defensa de la productividad. Sin perjuicio de los límites necesarios, tales exigencias derivadas del art. 38 CE pueden legitimar el reconocimiento legal en favor del empresario de determinadas facultades de extinción del contrato de trabajo integradas en sus poderes de gestión de la empresa. (...) teniendo en cuenta que antes del derecho a la estabilidad en el empleo figura el derecho de acceso al mismo; este se integra en el contenido esencial del derecho al trabajo que, en su dimensión individual, reconoce el art. 35.1 CE”.

complementaria y no competitiva, sincronizada con el servicio público (Aparicio, Baylos y Cabeza, 2022, 29). Pero la consideración predominante de esta vertiente pública de cómo se organiza y administra esta compleja red de prestaciones y de actividades para la realización del objetivo prometido en el art. 40 CE, ha impedido en demasiadas ocasiones entender la conexión directa entre las nociones de empleo y de trabajo, y por consiguiente entre los instrumentos centrales en la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo de las que dispone el ordenamiento jurídico.

Es bien conocido que el elemento clave para la realización de los derechos derivados de la relación de trabajo es la negociación colectiva. Constitucionalmente reconocido como un derecho autónomo y diferenciado del de libertad sindical -aunque este último lo incluye entre las facultades de acción de la organización sindical- el precepto impone que la ley que lo desarrolle garantice la fuerza vinculante del mismo, lo que en nuestro sistema legal ha generado el convenio colectivo de eficacia normativa como forma típica de la regulación de las condiciones laborales en las ramas de producción y en las empresas y centros de trabajo.

La utilización sesgada del derecho constitucional a la negociación colectiva que hizo la propia jurisprudencia constitucional de la época – las SSTC 119/2014 y 8/2015 – reducía este a una función puramente dependiente de las políticas económicas, degradándolo prácticamente a mero principio rector de la política social y económica (Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, 2021, 112), y ponía en cuestión el reconocimiento de la autonomía sindical y la fuerza vinculante del acuerdo colectivo generado a través de la misma³. Pero lo que es evidente es que el sistema español de relaciones laborales se asienta en la negociación colectiva, estrechamente ligada a la acción sindical y a la protección de su función reguladora a través del reconocimiento fuerte en términos jurídicos de la autonomía colectiva. En esta dirección, tanto los textos internacionales –comenzando por el Convenio 98 (1949) de la OIT– como la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos insisten en esta centralidad, fuertemente ligada al reconocimiento de la libertad sindical como eje del sistema laboral democrático.

3 Para la STC 8/2015, el derecho de negociación colectiva es «un derecho esencialmente de configuración legal», y el legislador “goza de un amplio margen de libertad para delimitar, como derecho necesario, aspectos de la estructura, contenido, alcance y límites de la negociación colectiva”. Una conclusión coherente con la afirmación, extraída según esta decisión de la observación histórica, de que cada reforma de la negociación colectiva “representa una opción legislativa diferente como un instrumento al servicio de una concreta política económica y social del Gobierno y Parlamento de cada momento”. De esta manera, configuración legal y consideración del derecho como un mero instrumento de política económica son conceptos que describen “un inexistente contenido esencial del derecho de libertad de estipulación y de contratación colectiva”, un derecho “sin contenido ni rango constitucional” desgajado de la libertad sindical y alineado por el contrario con la noción preconstitucional que del instrumento de la negociación colectiva tenía el desarrollismo franquista y el DLRT de 1977. (Aparicio, Baylos, 2023).

Si, por consiguiente, el hecho del trabajo es objeto de regulación prioritaria a través de la negociación colectiva dentro de un marco institucional de carácter imperativo, la relación que se establece entre las nociones de trabajo y empleo tiene necesariamente que implicar al convenio colectivo y a otras manifestaciones de la autonomía colectiva. Hay que tener en cuenta que cuando se habla de autonomía colectiva no solo nos estamos refiriendo al tipo legal del convenio colectivo del Título III ET, que es en efecto el tipo legal predominante en la dinámica de las relaciones laborales españolas, sino también a la multitud de pactos y acuerdos previstos en otras normas del propio ET, en sus Títulos I y II – en especial los acuerdos de empresa- y en general a todos los acuerdos frutos del ejercicio de la actividad sindical y la autonomía colectiva, sin olvidar el muy importante aspecto del diálogo social y los acuerdos de concertación con el poder público (Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, 2021, 116).

Es posible esbozar una primera aproximación a los aspectos en los que la negociación colectiva interactúa con el sistema de empleo, resaltando aquellos que no suelen considerarse más cercanos. En efecto, la negociación colectiva –y el convenio colectivo– tiene legalmente encomendado, en el ejercicio de su función normativa (art. 85 ET) la regulación de materias “de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”, junto con los planes de igualdad, y procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos. Pero esta amplia atribución de materias no explica suficientemente la intervención colectiva sobre el empleo. Forma parte de su contenido, en sentido amplio, tanto la capacidad de los acuerdos de empresa o de centro de trabajo de los arts. 39, 40, 41 y 51 ET para reformular en lo concreto las “condiciones de empleo” como las cláusulas contenidas en los diferentes convenios colectivos de sector o de empresa que disciplinan aspectos directamente relacionados con la ocupación o la pérdida de ella a nivel individual o colectivo. Así se constata en las referencias a la contratación y sus modalidades –respecto a la cuales la propia norma estatal efectúa importantes remisiones a la negociación colectiva, como luego se recordará–, a la extinción de la relación en sus diferentes variantes colectivas o individuales por la propia morfología de la empresa y sus metamorfosis o por la segregación de segmentos productivos a través de la descentralización productiva, el cambio en la titularidad de la empresa y de su propio organigrama, o la reformulación de las estructuras de gobierno y del conjunto de bienes y servicios ofertados. Todos estos aspectos requerirían un desarrollo específico a partir del examen del marco institucional en el que se inscribe el mecanismo de regulación colectiva en relación con supuestos de hecho o figuras normativas que repercuten necesariamente en el empleo.

Pero, más allá de todas estas manifestaciones, de carácter y alcance diverso, es conveniente señalar la relevancia que adquiere la negociación de las condiciones básicas del intercambio salarial –posiblemente el elemento más antiguo y fundante del

propio acuerdo colectivo– en relación con un sistema de empleo suficiente e inclusivo, que fomenta la calidad de la ocupación adquirida o en trance de adquisición. Este tema ha acaparado la atención de la opinión pública informada con ocasión de la promulgación de la Directiva UE 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, que constituye sin duda el resultado más considerable y significativo del Pilar Social Europeo con el fortalecimiento consiguiente de la vertiente social de la Unión Europea.

Son muchos los documentos europeos que inciden en este punto. La decisión UE 2020/1512 del Consejo compele a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a “velar por que todos los trabajadores reciban un salario justo y adecuado y se beneficien de convenios colectivos o de un salario mínimo legal adecuado, habida cuenta de su impacto en la competitividad, la creación de empleo y la pobreza de los ocupados, respetando al mismo tiempo las prácticas nacionales”, y la Comunicación de la Comisión, de 17 de diciembre de 2019, titulada «Estrategia anual de crecimiento sostenible 2020» recuerda que, en un contexto de crecientes diferencias sociales, es importante garantizar que cada trabajador perciba un salario justo.

Esta insistencia en salarios justos y vida digna que debe llevarse a cabo en los convenios colectivos tiene que ver con un marco económico general positivo, porque “la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, también mediante unos salarios mínimos adecuados, beneficia a los trabajadores y a las empresas de la Unión, así como a la sociedad y la economía en general, y es un requisito previo para alcanzar un crecimiento justo, inclusivo y sostenible”. La explicación la da la propia Directiva 2022/2041: “Si se abordan las grandes diferencias en la cobertura y adecuación de la protección de los salarios mínimos, se contribuye a mejorar la equidad del mercado laboral de la Unión, a prevenir y reducir las desigualdades salariales y sociales, y a promover el progreso social y económico, así como una convergencia al alza. La competencia en el mercado interior debe basarse en unos estándares sociales elevados, que incluyan un alto nivel de protección de los trabajadores y la creación de empleos de calidad, así como en la innovación y en mejoras de la productividad, mientras garantiza al mismo tiempo unas condiciones de competencia equitativas”.

Por tanto, una negociación colectiva dinámica, que genere “estándares sociales elevados” y que no se concentre solo en una serie de personas y de sectores, olvidando a quienes trabajan en condiciones de precariedad o de vulnerabilidad, es una condición necesaria para un sistema de empleo que asegure estabilidad y profesionalidad adecuada a las y los trabajadores concernidos.

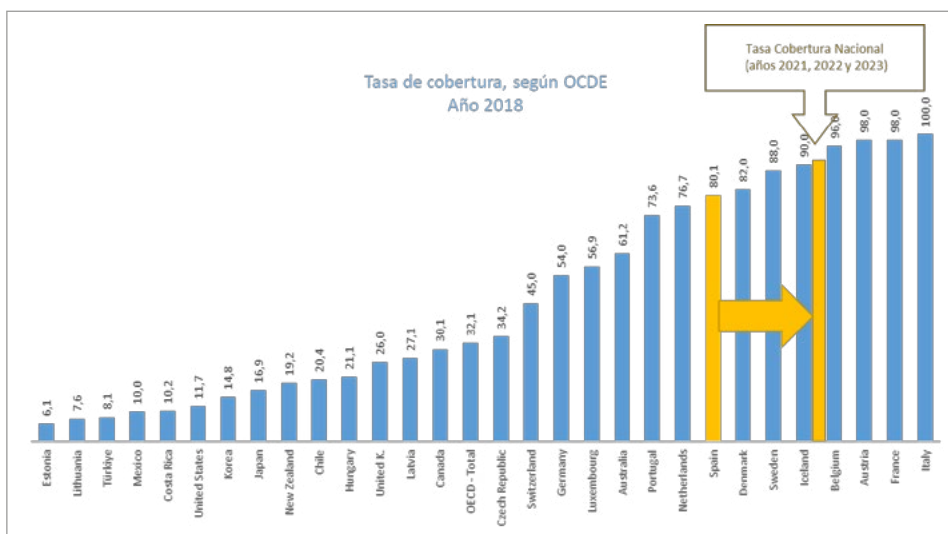
Sobre estas bases, la Directiva establece la obligación de los Estados miembros de aumentar la cobertura de la negociación colectiva y facilitar la incidencia real del derecho de negociación colectiva sobre la fijación del salario, lo que se concreta en que “todo Estado miembro en el que la tasa de cobertura de la negociación colectiva

sea inferior a un umbral del 80%, establecerá un marco de condiciones que favorezcan la negociación colectiva, bien por ley, previa consulta con los interlocutores sociales, bien mediante acuerdo con ellos”, además de fijar un plan de acción con un calendario claro y medidas concretas “para aumentar progresivamente la tasa de cobertura de la negociación colectiva, con respeto pleno de la autonomía de los interlocutores sociales” (art. 4.2 Directiva 2022/2041).

La clave entonces es la tasa de cobertura de la negociación colectiva. La insuficiencia de las tasas de incidencia real de los convenios sobre la población trabajadora es un aspecto que preocupa a la UE puesto que, como se ha señalado (Merino Segovia, 2022), en la década marcada por las políticas de austeridad y el tratado de estabilidad, coordinación y gobernanza, se pasó de un 72 a un 66 por 100, y el impacto de esta caída se tradujo en pérdidas salariales significativas y en un descenso de la recaudación de impuestos y cotizaciones sociales. Sin embargo, en España, pese a la desarticulación que sufrió el sistema con los cambios introducidos en la reforma del 2010 y la erosión de la fuerza vinculante del mismo (Merino Segovia, 2022), esta tasa se ha ido progresivamente ampliándose a partir del 2019, a la vez que el incremento constante de la población trabajadora y la afiliación a la Seguridad Social.

En el siguiente cuadro, basado en los datos de la OCDE, se pueden observar las variaciones importantes según los diversos países, de la tasa de cobertura de la negociación colectiva, y la tendencia al crecimiento que ha experimentado el estado español.

Tabla nº 1. TASA DE COBERTURA COMPARADA ENTRE PAÍSES AÑO 2018 SEGÚN LA OCDE



Fuente: OCDE (2019/2021). Collective bargaining coverage (adjusted coverage rate), 2018. OECD Data / Collective bargaining and social dialogue. La evolución posterior de la tasa de cobertura en España es obra de la reformulación del esquema en un documento del SEPE.

Tabla nº 2. TASA DE COBERTURA Y RELACIONES LABORALES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

CCT-4.2

Datos a 31 de diciembre de 2024

TASA DE COBERTURA Y RELACIONES LABORALES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TASA DE COBERTURA (%)			TOTAL CONVENIOS			CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA			
	Total	Hombre	Mujer	Relaciones laborales cubiertas por convenio			Relaciones laborales cubiertas por convenio				Relaciones laborales cubiertas por convenio			
				Total	Hombre	Mujer	% sobre total convenios	Total	Hombre	Mujer	% sobre total convenios	Total	Hombre	Mujer
TOTAL	92,09	95,04	88,83	14.486.975	7.851.524	6.635.443	11,17	1.618.786	917.309	701.475	88,83	12.868.189	6.934.215	5.933.968
ANDALUCÍA	92,06	94,53	89,09	2.264.010	1.270.711	993.298	9,71	219.761	129.120	90.641	90,29	2.044.249	1.141.591	902.657
ARAGÓN	93,20	96,33	89,57	423.132	234.922	188.210	13,67	57.847	33.255	24.592	86,33	385.285	201.667	163.618
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	91,59	94,98	88,02	253.232	134.746	118.486	13,32	33.729	19.860	13.869	86,68	219.503	114.886	104.617
BALEARS (ILLES)	89,13	91,90	85,99	298.449	163.337	135.112	9,15	27.302	14.134	13.168	90,85	271.147	149.203	121.944
CANARIAS	91,20	92,38	89,93	644.176	339.297	304.877	13,64	87.897	48.037	39.859	86,36	556.279	291.260	265.018
CANTABRIA	89,32	93,14	85,20	145.842	79.032	66.810	14,90	21.727	14.033	7.894	85,10	124.115	64.999	59.116
CASTILLA-LA MANCHA	91,70	95,30	87,13	509.742	296.062	213.680	10,04	51.203	26.553	24.650	89,96	458.539	269.509	189.030
CASTILLA Y LEÓN	93,32	95,68	90,78	639.024	339.307	299.717	14,68	93.806	53.170	40.636	85,32	545.218	286.137	259.081
CATALUÑA	94,15	96,40	91,77	2.751.238	1.449.093	1.302.143	9,37	257.825	145.383	112.442	90,63	2.493.413	1.303.710	1.189.701
COMUNITAT VALENCIANA	93,62	95,94	90,95	1.472.712	806.797	665.914	8,52	125.482	72.242	53.239	91,48	1.347.230	734.555	612.675
EXTREMADURA	87,91	91,94	83,10	224.906	128.016	96.890	14,91	33.537	15.231	18.306	85,09	191.369	112.785	78.584
GALICIA	90,00	93,12	86,78	678.417	356.934	321.482	11,95	81.057	46.033	35.024	88,05	597.360	310.901	286.458
MADRID (COMUNIDAD DE)	92,24	96,03	88,37	2.769.359	1.457.469	1.311.889	11,77	325.851	175.829	150.022	88,23	2.443.508	1.281.640	1.161.867
MURCIA (REGIÓN DE)	95,72	98,13	92,43	464.371	274.869	189.502	6,99	32.444	18.878	13.566	93,01	431.927	255.991	175.936
NAVARRA (C. FORAL DE)	83,50	89,97	76,52	202.916	113.555	89.361	19,13	38.808	23.961	14.847	80,87	164.108	89.594	74.514
PAIS VASCO	86,17	91,03	80,92	627.626	344.344	283.282	18,50	116.099	73.737	42.362	81,50	511.527	270.607	240.920
RIOJA (LA)	91,94	95,92	87,82	91.325	48.444	42.881	11,00	10.050	5.434	4.616	89,00	81.275	43.010	38.265
CEUTA Y MELILLA	79,87	87,87	71,85	26.498	14.589	11.909	16,46	4.361	2.419	1.942	83,54	22.137	12.170	9.967

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (2025). Estadística de convenios colectivos de trabajo. Avance mensual. Datos a 31 de diciembre de 2024. Madrid: MITEs. Disponible en: https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/CCT4welcome.htm

Los datos de que se dispone, a 31 de diciembre de 2024, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, por sectores de actividad, dan cuenta de este importante avance en la cobertura de la negociación colectiva en la Tabla 2:

Esta ampliación de las personas con sus relaciones de trabajo cubiertas por un convenio colectivo coincide con un contexto de crecimiento económico y de empleo muy significativo, incluso en términos comparativos con otros países de la Unión Europea. Se resalta en este último período 2022-2024 un crecimiento económico sostenido con una fuerte recuperación tras la pandemia y una tendencia incluso más elevada que la media de la zona euro, mientras la afiliación a la Seguridad Social se acerca a los veintidós millones de personas –21,7 millones– a lo que se une el descenso acusado del paro registrado y el incremento de la tasa de protección hasta un 82,5%. Todo ello, además, en un contexto de aumento de la estabilidad contractual en torno a la contratación por tiempo indefinido, que está generando más empleo estable y de mayor cualidad y mejores salarios. Este dato tiene mucho que ver con la reforma laboral fruto del diálogo social tripartito que recogió el RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. La nueva norma redujo los tipos contractuales temporales mediante la eliminación del contrato para obra o servicio, reinventó en la práctica la función del fijo de carácter discontinuo, restringió la capacidad de utilizar el contrato eventual y reforzó un principio de estabilidad en el empleo, con efectos inmediatos en la composición del llamado mercado de trabajo.

Esta evolución positiva resulta favorecida también por un marco legal en el que el convenio colectivo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores reúne las características fundamentales de eficacia normativa y general, y se aplica, por tanto, a todas las empresas y a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito funcional y territorial, con independencia de la adhesión individual de empresas o trabajadores a sus organizaciones representativas. A ello se une la mayor relevancia de las unidades de negociación de sector o rama de actividad sobre las empresariales, lo que a su vez implica la preponderancia de las federaciones sindicales de sector y las asociaciones empresariales correspondientes como sujetos negociadores. El sistema sindical español se asienta en la noción de la mayor y simple representatividad (Baylos y Pérez Rey, 2024), no solo en el nivel sectorial sino también en la negociación en la empresa, bien directamente a través de las secciones sindicales, bien indirectamente a través de la participación de éstas en los órganos de representación electiva – y unitaria – de las personas trabajadoras en los centros de trabajo, a los que se reconoce igualmente el derecho de negociar convenios conforme al Título III del estatuto de los Trabajadores.

A partir de los datos sobre la parte de la población asalariada que está cubierta por la negociación colectiva, y aunque el número de personas trabajadoras ha ido incrementándose anualmente y la tasa de cobertura ha crecido cada año, se puede calcular que hoy en día hay más de 1,4 millones de personas en nuestro país cuyas relaciones de trabajo no se encuentran reguladas por un convenio colectivo, siendo-

les directamente aplicable el SMI (Baylos, Trillo y García-Muñoz, 2025). Estos datos se resumen en la tabla 3 a continuación:

Tabla nº 3. TASA DE COBERTURA TOTAL Y NÚMERO DE TRABAJADORES CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS

Tasa cobertura 2021	Tasa cobertura 2022	Tasa cobertura 2023	Tasa cobertura 2024
91,18%	91,46%	91,80%	92,09%
Número trabajadores cubiertos NC 2021	Número trabajadores cubiertos NC 2022	Número trabajadores cubiertos NC 2023	Número trabajadores cubiertos NC 2024
13.241.209	13.631.315	14.069.031	14.486.975

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2025. Estadística de convenios colectivos. Avance mensual. Datos a 31 de diciembre 2024, MTES.

Hay que tener que, dejando de lado esa aun importante cantidad de personas que trabajan sin un convenio colectivo de referencia y que por tanto se mueven entre los mínimos legales de condiciones de trabajo que establece el SMI y la jornada máxima junto con otras normas imperativas, el mero hecho de estar incluido en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo es, ya de por sí, un elemento de protección del empleo. Lo recalca también la Directiva 2022/2041, que señala que los salarios que se establecen en los convenios colectivos “protegen la renta de los trabajadores, en particular de los trabajadores desfavorecidos, y contribuyen a garantizar una vida digna” y, por lo tanto, “cumplen un umbral de dignidad y pueden contribuir a reducir la pobreza a escala nacional y a sostener la demanda interna y el poder adquisitivo, a reforzar los incentivos al trabajo y a reducir las desigualdades salariales, la brecha salarial de género y la pobreza de los ocupados, así como a limitar la caída de los ingresos durante recesiones económicas”.

Es indudable, por tanto, que una negociación colectiva fuerte y con implantación en todos los sectores y empresas es un elemento decisivo para poder hablar de un empleo de calidad, en el que la cuestión salarial es un indicativo de especial relevancia. Este es el sentido profundo de la norma europea que se está comentando, aunque en su regulación conjunta de fomento de la negociación colectiva e imposición de un salario mínimo legal haya sido impugnada por exceder las competencias que le reconoce el art. 153 párrafo 5º TFUE, que excluye “las retribuciones” de la competencia de la Unión, por lo que nos encontramos a la espera de la decisión definitiva del TJUE⁴.

4 Impugnada la Directiva 2022/2041 por Dinamarca, con el apoyo de Suecia, sobre la base del art. 263 TFUE, ha emitido informe sobre el asunto a principios de 2025 el abogado general Emiliou, que recomienda su anulación por haber sido adoptada *ultra vires*. Si esta interpretación fuera asumida por el Tribunal, no solo se pondría fin a la dinámica muy positiva que la Directiva ha entablado entre poder político y la negociación colectiva en relación con la tasa de cobertura de la negociación colectiva, sino que el diferencial de salarios entre los países que componen la Unión Europea sería un elemento funcional al orden social de ésta y que por tanto se rechazarían medidas importantes que

3. LA CAPACIDAD DE DISEÑAR POLÍTICAS DE EMPLEO POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR Y EN LA EMPRESA

La negociación colectiva es por tanto la condición previa para poder acceder a un empleo de calidad. Pero, además, por la propia capacidad genérica que ostenta derivada de su función normativa, diseña y establece obligaciones empresariales que se deben asumir en el marco de la relación de trabajo y que se fijan en el convenio colectivo.

En este terreno hay ya muchos ejemplos sobre cláusulas concretas que la negociación colectiva ha producido en materia de empleo y a las que ya se ha hecho referencia sucinta con anterioridad. Especial atención debe prestarse a la posibilidad de integrar en el campo del intercambio de intereses propio del convenio compromisos sobre la previsión de contratación temporal de la empresa, o la más específica sobre las vacantes existentes por tiempo indefinido. Así mismo, se deberían desarrollar en el convenio los diferentes aspectos del art. 15. 8 ET relativos a los planes de reducción de la temporalidad, mediante la fijación de los criterios generales relativos “a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa”, los “criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos” o la fijación de “porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas de su incumplimiento”. Es evidente que en este texto legal se contempla de forma sintética la posibilidad de que a través de los convenios colectivos las representaciones sindicales y empresariales puedan configurar una verdadera política de empleo de carácter bilateral y pactada, lo que requiere por parte de los sujetos colectivos la capacidad de mediar entre el proyecto general de fomento de la estabilidad en el empleo con su especificación en un sector o, lo que parece más factible, en una empresa determinada.

Para ello, los representantes de los trabajadores -y en primer lugar los sindicatos representativos que negocian el convenio- tienen que diseñar un proyecto concreto y general sobre la política de contratación en relación con la situación de la empresa, sin esperar a proponer o negociar este plan de empleo únicamente de manera defensiva o pasiva, como normalmente sucede. Defensiva, en cuanto que el diseño del plan de empleo suele llevarse a cabo en momentos de reestructuración de la empresa y, de manera más dramática, cuando se encuentran en peligro los puestos de trabajo ante la amenaza de extinción de una parte de estos en el marco de un ERE. Pasiva, en la medida en que la representación colectiva se limita a recibir la información de la empresa sobre “las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las mo-

tienden a la mejora de los niveles salariales en cada país y en consecuencia caminan en la dirección de evitar la competencia desleal basada en salarios bajos (Baylos, Trillo y García-Muñoz, 2025). Una crítica más amplia a las conclusiones del AG en *Countouris*, 2025.

dalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial” (art. 64.2 c) ET).

También en materia de contratación, el art. 15.8 ET establece que cabe fijar colectivamente “criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición” y, añade, de manera más prescriptiva, que “los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras -es decir, las que están asumidas por un contrato temporal- a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales”. Este último precepto abre a su vez un nuevo campo por desarrollar, también en relación con los contratos formativos, y es el de proponer reglas pactadas sobre competencias y capacidades de trabajadores estables en la formación permanente y básica para la adaptación que exige la llamada revolución tecnológica digital, las redes de I+D y la innovación y el conocimiento (Casas Baamonde, 2014, 99).

Son otros muchos los supuestos en los que se exige una intervención del convenio colectivo para el establecimiento de reglas relativas a la contratación y al empleo, y, por su evidente trascendencia en este sentido, hay que traer a colación las prescripciones del art. 16 ET sobre los fijos-discontinuos que se confía al convenio de sector, tanto sobre los períodos de inactividad como muy especialmente sobre la posibilidad de establecer una bolsa sectorial de empleo (art. 16.5 ET)⁵.

En definitiva, se trata de trasladar al plano colectivo la posibilidad de modelar una política de empleo que busque la estabilidad y la calidad del mismo a través del acuerdo en materia de contratación y de estabilización de las personas ya contratadas, a la vez que se explora la capacidad de negociar bilateralmente trayectorias profesionales y formativas de las personas trabajadoras y su encuadramiento en los grupos o categorías a partir de reglas y procesos acordados entre los sindicatos representativos y las empresas o asociaciones empresariales.

La negociación colectiva no tiene por qué ser segregada del espacio regulativo en el que se despliegan los derechos correspondientes a las condiciones de empleo, no tiene necesariamente que ocupar una posición subsidiaria de la norma estatal o de acompañamiento a las decisiones unilaterales adoptadas por el empresario. Por el contrario, es condición previa e inexcusable que se erija como el instrumento de regulación por excelencia de las relaciones de trabajo y que cumpla su función primaria normativa, para reequilibrar las posiciones de poder entre las partes negociadoras y elevar los estándares de protección de las personas trabaja-

5 Un desarrollo amplio del “trascendente papel” de la negociación colectiva en la regulación de la contratación fijo-discontinua, en Lousada Arochena y Rodríguez Rodríguez, 2025, 101 ss.

doras. De esta manera el reforzamiento –jurídico y social– de la negociación colectiva condiciona positivamente el desarrollo de un empleo de calidad.

4. A MODO DE BREVE RECAPITULACIÓN

A pesar de la configuración constitucional del derecho al trabajo como verdadero derecho de ciudadanía, la garantía individual de acceso y mantenimiento de un empleo no se ajusta estrictamente a la estructura de los derechos subjetivos en términos de plena exigibilidad jurídica. A pesar de ello, es evidente que la realización material de un trabajo constituye una condición previa e inexcusable para el ejercicio y disfrute de los derechos inherentes al empleo remunerado en un estado social de derecho. Desde esta perspectiva, el derecho individual al trabajo (art. 35 CE) debe entenderse en conexión con el mandato dirigido a los poderes públicos para el desarrollo de una política orientada al pleno empleo (art. 40). Es, precisamente, a través de la vinculación entre ambos preceptos constitucionales como se trataría de facilitar en el seno de una democracia social la consecución progresiva de la igualdad de las personas mediante un trabajo digno y con derechos, sin cuestionar por otro lado la economía de mercado y la libertad de empresa.

En las últimas décadas hemos asistido a una cierta inversión de la correcta relación entre estas dos prescripciones constitucionales, con propuestas y políticas dirigidas a subordinar el contenido del derecho al trabajo a los imperativos de una política de empleo caracterizada por la estabilidad económica y el interés de la empresa. La política de empleo vendría a situarse así en el centro, acentuando el carácter mercantil del trabajo como coste de producción, bajo una concepción de las dinámicas laborales de “entrada” y “salida” del mercado basada en el coste salarial como factor preponderante de competitividad. A partir de estos presupuestos, se llegó a teorizar incluso sobre la necesidad de un tránsito desde un derecho del trabajo hacia un derecho del empleo, primando claramente a este frente a aquel y descargándolo del peso de la garantía de los derechos individuales y colectivos propios del trabajo como categoría jurídica. Frente a estas tendencias, resulta preciso destacar, sin embargo, que ambos conceptos están sólidamente asentados y estrechamente vinculados en el texto constitucional por lo que, rectamente entendidos, garantizan tanto el derecho ciudadano al trabajo, con contenidos y garantías, como una política pública de empleo orientada a la reducción plena de la desocupación.

De forma evidente, aquellos planteamientos reduccionistas se proyectaron sobre la reforma legislativa del 2012, dando lugar a la puesta en marcha de “políticas de austeridad” que perseguían una recuperación económica en la que empleo y trabajo debían funcionar al unísono y en una sola dirección: la degradación del contenido del derecho al trabajo como fórmula de generación de empleo sin atender a la calidad intrínseca de este. Es a partir de la irrupción de la pandemia del COVID-19 y de la crisis económica subsiguiente, cuando esta forma de abordar la relación entre derecho al trabajo y política de empleo fue sustituida por un razonamiento opuesto

que buscó garantizar el mantenimiento de las ocupaciones laborales durante el estado de alarma. La recomposición de la relación entre el trabajo como derecho y el empleo como política pública está también en el origen de la reforma laboral de 2021 que prima la estabilidad y reduce las modalidades temporales de contratación, así como en la remodelación de los instrumentos que activan las políticas de empleo, a través de la Ley 3/2023 de Empleo.

La reconexión sobre estas nuevas bases de las nociones de (políticas de) empleo y (derecho al) trabajo permite recuperar también la centralidad de la negociación colectiva como elemento clave para la regulación de las condiciones laborales, una vez superada la utilización sesgada que la jurisprudencia constitucional recaída en torno a la reforma laboral de 2012 hizo del derecho a la negociación de base colectiva como un mero instrumento subordinado a las políticas económicas.

Las normas comunitarias más recientes enfatizan la necesidad de basar la competencia en unos estándares sociales elevados y en la creación de empleos de calidad como el mejor medio para reducir la pobreza, sostener la demanda interna y el poder adquisitivo, reforzar los incentivos al trabajo y reducir las desigualdades salariales. Y más allá de las normas legales de fijación del salario mínimo, allá donde estas existen, advierten de que la generalización de un nivel salarial realmente ajustado a exigencias de calidad pasa por el incremento progresivo de la tasa de cobertura real de los convenios (Directiva 2022/2041).

El sistema español de negociación colectiva se asienta básicamente sobre el convenio colectivo estatutario (ajustado a las prescripciones del Título III del ET) de aplicación obligatoria y directa a la totalidad de las personas trabajadoras y empleadoras (físicas y jurídicas) incluidas en su ámbito funcional y territorial, pero se nutre también de numerosos pactos no estatutarios y otros acuerdos de empresa, previstos en el Título II del ET. Desde esta perspectiva amplia, una negociación colectiva fuerte y con implantación en todos los sectores y empresas es un elemento decisivo para la consolidación de un empleo de calidad; a su vez, en el marco de esta negociación, el establecimiento de retribuciones suficientes y dignas para todas las personas trabajadoras constituye una de las condiciones esenciales de posibilidad de este proceso de cualificación.

Dentro del conjunto de los países de la UE, el Estado español presenta altos niveles de cobertura negocial situándose en la actualidad en el entorno del 90%. Aunque el mero hecho de contar con la cobertura de un convenio colectivo es ya un factor de protección del empleo, existen todavía capas relevantes de la población trabajadora que no disponen de un convenio estatutario, ni de otros pactos de regulación convencional de sus condiciones laborales.

El papel de los convenios colectivos, derivado de su naturaleza normativa y su eficacia general y directa, desborda, en cualquier caso, el establecimiento de salarios mínimos sectoriales y/o empresariales y abarca, junto a otras disposiciones genera-

les en relación con las condiciones de trabajo, aspectos directamente relacionados con la contratación y el empleo. Se abre así la posibilidad real de que a través de los convenios colectivos las representaciones sindicales y empresariales puedan configurar una verdadera política de empleo de carácter bilateral y pactada, que incluya las trayectorias profesionales y formativas de las personas trabajadoras y su encuadramiento en los diferentes grupos profesionales. La negociación colectiva, lejos de ocupar una posición de subsidiaridad con respecto a las leyes estatales, está llamada a asumir un protagonismo claro en el proceso de reequilibrio de poder entre las partes negociadoras para posibilitar la elevación efectiva y progresiva de los estándares de protección de las personas trabajadoras. En este sentido su reforzamiento –jurídico y social– resulta clave para el desarrollo de un empleo de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- APARICIO, J.; BAYLOS, A.; CABEZA, J. (2022): “Estado social, derecho al trabajo y política de empleo”, *Revista de Derecho Social* nº 100, pp. 15-36.
- APARICIO, J.; BAYLOS, A., (2023): “Limitación de derechos en la crisis económica y negociación colectiva. (voto particular a la STC 8/2015)”, *Revista Crítica de Derecho del Trabajo. Laborum* nº 3 Especial homenaje a Fernando Valdés Dal-Re, pp. 407-412.
- BAYLOS GRAU, A. (1985): «Derecho al trabajo, política de empleo y jubilación forzosa», *Relaciones Laborales* Tomo II, pp. 479 ss.
- BAYLOS GRAU, A. (2013): “La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012”, *Revista de Derecho Social* nº 61, pp. 19-42.
- BAYLOS GRAU, A.; PÉREZ REY, J. (2024): «Aproximación a un enfoque integral sobre la libertad sindical». *Revista Crítica de Relaciones del Trabajo, Laborum*. nº extraordinario 2), pp. 129-145.
- BAYLOS, A.; TRILLO, F.; GARCÍA-MUÑOZ, A. (2025): “Algunas anotaciones sobre salario mínimo y negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social* nº 109, pp. 15-42.
- CASAS BAAMONDE, M^a E. (2014): “La eficacia y la eficiencia del Derecho del Trabajo: reflexiones sobre un Derecho cuestionado por la economía y el desempleo”, en González Posada, E. y Molero Marañón, M^a L. (Dirs), Dueñas Herrero, L. y Murcia Clavería, A. (Coords), *Derecho del Trabajo, Constitución y Crisis económica. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Re*, Universidad de Valladolid, pp. 68-99.
- COUNTOURIS, N. (2025): “Evitar otro momento Viking y Laval. Un análisis crítico de las conclusiones del abogado general respecto de la Directiva sobre el salario mínimo adecuado en el proceso C-19/23”.
- ESPIN SÁEZ, M. (2004): “El compromiso de actividad o el control de la voluntad: Un cambio de modelo”, en VV.AA., *Desempleo: XIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Oviedo, 23 y 24 de mayo de 2003, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.
- FERRANDO GARCÍA, F. (2021): “Los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada derivados del COVID-19. Estudio de las medidas de ajuste temporal orientadas al objetivo prioritario de mantenimiento del empleo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* nº 149 , pp. 71-98.
- GHIROTTI, M. (2011): *Il diritto al lavoro possibile. La riforma del sistema di gestione*. Milán.
- ICHINO, P. (1996): *Il lavoro e il mercato. Idee per un Diritto del lavoro maggiorenne*, Milán, 1996. Disponible hoy en <https://www.pietroichino.it/wp-content/uploads/2008/10/sommario.pdf>.

- JEAMMAUD, A. (2007): “Mercado de trabajo y Derecho del trabajo”, *Revista de Derecho Social* nº 39, pp. 9-20.
- LANDA ZAPIRAIN, J.P. (Coord) (2009): *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica.*, Bomarzo, Albacete.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.; RODRIGUEZ RODRIGUEZ, E. (2025): *El contrato fijo discontinuo: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Bomarzo, Albacete.
- MERINO SEGOVIA, A. (2022): “Desarticulación y desactivación del sistema de negociación colectiva. El declive de la fuerza vinculante del convenio colectivo antes de la reforma laboral de 2021”, *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 40 nº 1, pp. 77-93.
- PASTOR MARTÍNEZ, A. (2022): “La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET) por el RD-L 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* nº 152, pp. 21-44.
- RODRIGO SILVA, C. (2021): *El derecho al trabajo en el ordenamiento jurídico chileno: una mirada desde la precariedad laboral*, Tesis Doctoral inédita, Universidad de Chile / Universidad de Salamanca.
- RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M. (2021): “El derecho a la negociación colectiva en el voto disidente a la STC 8/2015”, en Cruz, J., González-Posada, E., Molero, M^a L. (Dirs) Lahera, J. y Murcia, A. (Coords), *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Re*, Bomarzo, Albacete, pp. 109-116.
- SASTRE IBARRECHE, R. (1996): *El derecho al trabajo*, Trotta, Madrid.
- SUPIOT, A. (2019): *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXI^e siècle*, coll. «Leçons de clôture», Éditions du Collège de France, Paris.