

# LA PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DEL EMPLEO DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## *THE PROMOTION AND PROTECTION OF EMPLOYMENT THROUGH COLLECTIVE BARGAINING*

EVA GARRIDO PÉREZ

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Cádiz

ORCID: 0000-0001-7910-4969

### RESUMEN

**Palabras clave:** Cláusulas de convenios colectivos, compromisos negociales, creación de empleo, mantenimiento de la ocupación, medidas alternativas al despido, jubilaciones forzosas

El análisis de las cláusulas convencionales que acogen compromisos y medidas de favorecimiento del empleo en los ámbitos de cobertura del convenio ha constituido tradicionalmente una técnica idónea para testar el nivel de interesamiento de los sujetos negociadores sobre la temática del empleo. La intervención reformadora del RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, con importantes novedades en materia de contratación, en particular la preferencia por el empleo estable, y con remisiones directas a la negociación colectiva para completar un buen número de sus previsiones, ha tenido sin duda su influencia y proyección entre los convenios colectivos negociados o revisados con posterioridad a la entrada en vigor de la norma, conformando el marco idóneo para analizar las tendencias que en su caso y en la actualidad presenta la inserción de cláusulas o compromisos de empleo entre los contenidos negociales, y con ello en definitiva resolver cual sea el papel que cumple la negociación colectiva, si alguno le corresponde cumplir, en materia de empleo.

### ABSTRACT

**Keywords:** *Collective agreement clauses, negotiation commitments, job creation, job preservation, alternative measures to dismissal, forced retirements*

*The analysis of the conventional clauses that include commitments and measures to promote employment in the areas covered by the agreement has traditionally been an ideal technique to test the level of interest of the negotiating parties in the subject of employment. The reforming intervention of RD-law 32/2021, of December 28, with important and new developments around employment recruitment, in particular the preference for permanent employment, and with direct references to collective bargaining to complete a good number of its provisions, has undoubtedly had its influence and projection among the collective agreements negotiated or revised after the entry into force of the norm. All of this constitutes the suitable framework to analyze the currents trends in the insertion of employment clauses or commitments among the negotiating contents, and thus ultimately resolve what role collective bargaining plays, if any, in matters of employment.*

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. EL TRATAMIENTO DEL EMPLEO DESDE Y POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
3. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LAS CLÁUSULAS DE EMPLEO
  - 3.1. Identificación
  - 3.2. Tipología
4. CLÁUSULAS DESTINADAS A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO
  - 4.1. Compromisos negociales de crecimiento y estabilidad del empleo
  - 4.2. Cláusulas promocionales del empleo de concreción legal
5. CLÁUSULAS DESTINADAS A LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EXISTENTE
  - 5.1. Compromisos de reparto de empleo
  - 5.2. Preferencia por el empleo interno frente al externo
  - 5.3. Compromisos por medidas de ajuste no traumáticas
  - 5.4. Cláusulas de jubilación obligatoria
6. A MODO DE CONCLUSIONES
7. LISTADO CONVENIOS ANALIZADOS Y REFERENCIADOS DE ÁMBITO ESTATAL
  - 7.1. Convenios sectoriales
  - 7.2. Convenios de empresa

## 1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas no han faltado importantes y novedosos análisis que, generalmente al hilo de estudios sobre la negociación colectiva, han recaído sobre aquellas estipulaciones convencionales expresivas de compromisos y medidas de favorecimiento del empleo en los ámbitos de cobertura del convenio, y que suelen identificarse directa o indirectamente con el nombre de cláusulas de empleo<sup>1</sup>.

Cierto es que la contemplación de tales cláusulas en la negociación colectiva no tiene en modo alguno un carácter estacional, es decir, no se observa que la

<sup>1</sup> Particularmente, Serrano Olivares, R., *Los compromisos de empleo en la negociación colectiva*. Tirant lo Blanch, Valencia 2003. Tarabini-Castellani Aznar, M., *Empleo en la negociación colectiva*. La Ley, Madrid 2014. Sempere Navarro, A.V. y Nicolás Franco, A., “Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 33, 2001. Cardona Rubert, B., “Cláusulas de empleo”, AA.VV. *Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la negociación colectiva*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos. Colección Informe y Estudios nº 68, 2005. Estévez González, C., “El tratamiento del empleo en la negociación colectiva”, en AA.VV. *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*. Bomarzo, Albacete 2013. Soriano Cortes, D., “Negociación colectiva y estabilidad en el empleo”, en AA.VV. *El impacto de la negociación colectiva en la segmentación laboral*. Tirant lo Blanch, Valencia 2015. Nieto Rojas, P., *Cláusulas de empleo en la negociación colectiva sectorial: algunas tendencias*. Revista de Información Laboral núm. 10, 2016. Guamán Hernández, A., Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva, en AA.VV. *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*. Ed. Thomson Reuters, Madrid 2016. Almendros González, M.A., “Cláusulas de empleo para personas con discapacidad en la negociación colectiva”, en AA.VV. *La negociación colectiva tras las reformas legales: especial referencia a Andalucía*. Monografías de Temas Laborales. Junta de Andalucía, 2018.

aparición de tratamientos del empleo en los textos convencionales coincida con épocas de mayor o menor crecimiento en términos de ocupación y empleo. Pero cuando se colocan dichas cláusulas bajo el foco del análisis y en el específico contexto en que se sitúan sí es posible detectar una serie de líneas de tendencia o variación dependiendo de la propia conformación de las relaciones laborales desde su ordenación normativa hasta su desarrollo convencional. De hecho, en la década de los 90 donde se atisbó de manera más evidente la preocupación por el empleo en la negociación colectiva, se manifestaron unas iniciales cláusulas de empleo que tenían una finalidad más reorientadora de los recursos humanos, con un marcado carácter hacia el reparto del empleo, con disposiciones relativas a límites de horas extraordinarias, fomento del contrato de relevo, jubilaciones anticipadas, etc. En los momentos de excesiva temporalidad y crisis de estabilidad, la negociación colectiva ha evidenciado cierta preocupación por dotar de mayor fijeza a las plantillas, con porcentajes de nuevas contrataciones indefinidas, coberturas de vacantes y transformaciones contractuales, si quiera para compensar el obligado recurso a las contrataciones temporales dentro de la amplia flexibilidad tanto de entrada como interna que se procuró desde la reforma de 2012.

En los momentos actuales, tras los avatares tan particulares y excepcionales acaecidos en el orden socioeconómico y también jurídico de nuestro país en los últimos años, en especial a partir de la entrada en vigor del 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, existe un sustrato idóneo para analizar bajo nuevos parámetros el actual escenario negocial y sus expresiones en materia de empleo, con el fin de extraer esas posibles líneas de tendencia en el interés o preocupación que parecen mostrar hoy por hoy los negociadores en relación con la temática del empleo y la ocupación, identificando cuáles sean sus focos de atención y los rasgos de orientación general que expresa la negociación colectiva en este aspecto.

Con estas premisas, la finalidad pues es expresar unas ideas generales sobre la conexión finalista entre empleo y negociación colectiva, como clave de bóveda para justificar la aparición de determinadas estipulaciones negociales de diversa configuración e intencionalidad pero que pudieran acogerse bajo un supuesto título identificativo de cláusulas o compromisos de empleo. Y todo ello con el fin de realizar un cierto diagnóstico general sobre el alcance y finalidad de este tipo de estipulaciones convencionales, y en definitiva sobre cuál sea el papel que cumple la negociación colectiva, si es que alguno le corresponde cumplir, en materia de empleo.

## 2. EL TRATAMIENTO DEL EMPLEO DESDE Y POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La funcionalidad tradicional del convenio colectivo, cual es la de servir de instrumento de consecución de la mejora de las condiciones de trabajo, se ve acompañada por otras funciones que han ido apareciendo con el tiempo y en buena medida por la propia dinamicidad y adaptabilidad de las relaciones laborales a los contextos socioeconómicos emergentes, apareciendo así la negociación colectiva como pieza clave para la gestión de cambios y reestructuraciones empresariales, de contención y reordenación de mecanismos de flexibilidad, de delimitación del alcance y efectos de la digitalización, de organización del régimen de teletrabajo, etc.

Ante estas novedosas e importantes orientaciones funcionales a las que la negociación colectiva presta un espacio regulador y ordenador cada vez más amplio, cabría preguntarse sobre cuál sea el dedicado en materia de empleo, si recibe una mayor o menor atención y si en definitiva forma parte o no de ese núcleo de cuestiones que centran la atención negocial. En este punto se trata de dar respuesta a si en realidad la negociación colectiva asume un objetivo de favorecimiento y fomento del empleo en cierto alineamiento con las actuaciones de los poderes públicos en materia de empleo.

Efectivamente, desde la perspectiva de las políticas públicas de empleo, sin duda se busca la colaboración de la negociación colectiva y su intervención para contribuir “a la mejora de la empleabilidad y reducción del desempleo, al pleno desarrollo del derecho al empleo digno, estable y de calidad, y a la generación de trabajo decente”<sup>2</sup>. Y desde este punto de vista se coincide en que la negociación colectiva es un instrumento que puede sin duda coadyuvar a varios objetivos de la política de empleo en sí (de entre los definidos en el art.4 de la Ley 3/2023, de 18 de febrero, de Empleo):

- Garantizar la efectiva igualdad de oportunidad y no discriminación en el acceso al empleo.
- El mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas.
- La ampliación y mejora de las calificaciones, competencias, habilidades, y empleabilidad de las personas ocupadas.
- La incorporación laboral de colectivos prioritarios.
- Y el impulso a la creación de empleos de calidad y estables.

<sup>2</sup> Integrantes o elementos de definición de las políticas activas de empleo tal como se expresa el art. 2 Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo.

Pero aun admitiendo en abstracto esta funcionalidad, la negociación colectiva no es por definición ni una medida de política de empleo, ni un instrumento de generación de empleo sino en su caso de favorecimiento del empleo existente utilizando la herramienta que en sí misma es la negociación colectiva como limitación de los poderes empresariales, especialmente cuando estos se expresan en medidas o decisiones que pongan en peligro ese empleo o sus elementos de calidad, estabilidad o igualdad.

De ahí que, en épocas de dificultad económica, la negociación colectiva se atrinchere tras las puertas de salida para evitar la pérdida de empleo, pero porque hasta cierto punto se doblaga en el terreno de la gestión de ese empleo admitiendo elementos de flexibilidad que lo preserven. En situaciones más expansivas, la estrategia es prácticamente la misma, pero incidiendo en ordenaciones sustantivas y procedimentales de gestión de carácter preventivo, adelantándose a cambios extremos o bruscos en procesos productivos que requieran ajustes, adaptaciones y alteraciones en la regulación de las condiciones de trabajo.

Se ha demostrado con creces cómo la negociación colectiva es sumamente adaptable y moldeable a los cambios que la realidad socioeconómica va impactando en las unidades productivas y en la gestión de las relaciones laborales, y lo ha sido particularmente en situaciones de crisis económica y de empleo, protegiendo en difícil equilibrio la actividad económica empresarial y la ocupación. Pero quizás ha sido menos permeable a una línea más incisiva de creación de empleo, por cuanto, como se ha apuntado, no está en la genética de la negociación colectiva cumplir tal función, aun cuando sí podrá forzar las costuras de la libertad empresarial de contratación para abrir las puertas de entrada a la empresa con nuevas contrataciones y bajo determinadas condiciones de calidad y estabilidad, y con ello favorecer indirectamente ese mercado de trabajo adecuado, eficiente, inclusivo e igualitario.

Por ello, no podrá reclamarse críticamente a la negociación colectiva el cumplimiento de una función que no le es propia, cual es la favorecer la generación de empleo a través de un esfuerzo negociador que se exprese en estipulaciones convencionales que comprometan a incrementos de plantilla (con cierto nivel de contratación cuantitativamente detallado y en periodos determinados) o a renunciar a medidas de flexibilidad organizativa/productiva como es el recurso a la subcontratación para favorecer la contratación directa, o sencillamente a cubrir con nuevas contrataciones las vacantes surgidas en la empresa.

De hecho, tampoco esta línea ha sido favorecida o auspiciada por los propios agentes sociales que en el V AENC<sup>3</sup> solo dedicaban palabras al fortalecimiento de la negociación colectiva y al valor del convenio colectivo “como vía más eficaz para adaptar el empleo y las condiciones de trabajo a las realidades de los

<sup>3</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección general de Trabajo, por el que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31 mayo 2023).

sectores y empresas”. De hecho, los agentes sociales se vanagloriaban de cómo las medidas adoptadas en la reforma de finales de 2021 “están contribuyendo a erradicar ciertas patologías de nuestro mercado laboral, como la alta temporalidad o la destrucción masiva de empleo en épocas de crisis “, pero no trasladaban a la negociación colectiva el papel de contribuir aún más en esta línea. De este modo, y como permanente hilo conductor común en todos los acuerdos precedentes, en el V AENC se apunta a “buscar en la negociación colectiva la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales”. Cuestión distinta es el modo y la intensidad con la que dicha finalidad se traslada a los convenios colectivos, sirviendo así la crítica en ocasiones aducida<sup>4</sup> hacia el fuerte componente inercial en algunos de sus contenidos, con cláusulas pactadas en un determinado momento, fruto del escenario negocial de entonces, que se reiteran rutinariamente, porque a pesar del transcurso del tiempo no cambian de significado y no causan conflicto, ni coste, ni contraprestación, ni exigibilidad en su ejercicio, incluso respecto de aquellas cláusulas que incorporan algún contenido más concreto u obligacional.

No obstante, la aparición del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, aportando una buena dosis de novedad en materia de contratación, particularmente por la preferencia hacia la de carácter indefinido, y con desarrollados mecanismos de preservación del empleo, ha tenido un notorio impacto y proyección, aunque no excesivamente generalizado como podrá comprobarse, en las orientaciones y objetivos en materia de empleo que los sujetos negociadores deciden trasladar a los textos convencionales.

En este sentido, aun admitiendo que los contenidos de la negociación colectiva son sumamente permeables al contexto social, económico y jurídico en el que se proyectan, también se debe coincidir en que la atención desde los convenios colectivos hacia los temas de empleo y su concreta forma de exteriorización depende considerablemente de la empresa o sector de referencia y por supuesto del peso e influencia de los negociadores. Como podrá comprobarse a continuación, las cláusulas convencionales de mayor impacto o incidencia en términos de promoción o protección del empleo se detectan en convenios sectoriales de amplia proyección en el ámbito estatal y de aquellos de empresas con igual nota característica, de importante peso económico y de grandes dimensiones. No debe olvidarse que el juego de poder negocial se detecta en los equilibrios internos que necesariamente se producen cuando surgen ciertos compromisos que obligan de

<sup>4</sup> Sala Franco. T, “La reforma de la negociación colectiva y de los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales “. AA.VV. *El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después*. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTSS, Madrid 2020, p. 414, apuntando a cómo la negociación colectiva adolece de una notable falta de imaginación a la hora de salirse de las tradicionales cláusulas convencionales (salarios y tiempo de trabajo, como paradigmáticas) y de negociar nuevas cláusulas, tales como ‘protocolos de actuación’ ante determinadas situaciones producidas en las empresas”.

forma primordial a la empresa. Si finalmente se acoge en el texto convencional un compromiso de contratación fija o de recurso a medidas alternativas al despido colectivo, conseguido como logro social, sin duda se corresponderá con alguna “ventaja” para la empresa inserta entre las condiciones de trabajo ordenadas en y por el mismo convenio.

Como se ha señalado, “las partes pueden pactar sobre sus respectivos intereses, derechos y patrimonio jurídico, así como respecto de los sujetos a quienes representan”<sup>5</sup>. Y las denominadas cláusulas o compromisos de empleo forman parte indiscutible de esta negociación de “interés” mutuo, aunque no responden con la misma intensidad a los intereses en presencia pues, como se dirá, tienen un alto componente estratégico y de posicionamiento en el juego negociador que en buena medida y en particulares cláusulas desvirtúa, ensombrece o debilita el impacto en las condiciones de trabajo del colectivo representado. De hecho, este interés recíproco y compensable que se evidencia tras las cláusulas de empleo sólo existe allí donde se exterioriza un claro poder social / sindical en la negociación, evidenciando importantes saltos cualitativos en la ordenación desplegada por los convenios colectivos, yendo más allá de lo que se solventa de forma tradicional en los contenidos negociales, para dar forma incluso a perfilados diseños de política de empleo en los ámbitos de aplicación de los convenios.

Más aún, si en épocas precedentes la identificación de estas denominadas cláusulas de empleo se presentaba por lo general como algo aislado dentro del texto convencional, expresivas de puntuales compromisos fundamentalmente en materia de contratación, en la actualidad, y a la vista de los convenios más recientes, no puede negarse la evidencia de que se está ante verdaderas expresiones de política de empleo. Con mayor o menor detalle, con más o menos contenido, un buen número de convenios está ya manifestando claras orientaciones u objetivos en materia de empleo que, partiendo desde una declarada apuesta por el mantenimiento y estabilidad de la ocupación en la empresa o sector de referencia, amparan y justifican la adopción de variadas medidas, actuaciones, y en definitiva compromisos u obligaciones que las partes negociadoras acuerdan (pero que en última instancia formaliza el titular empresarial). Conforme a este tipo de estrategias en materia de empleo, que ciertamente se observa en lo fundamental, como podrá comprobarse, en empresas o sectores de especial dimensión y relevancia, se trata de alcanzar el objetivo general de que el empleo existente en la empresa sea estable y de calidad; finalidad a la que se encauzan no solo mejoras de las condiciones mínimas legales, sino también y especialmente la previsión y acogida de medidas relacionadas con las transformaciones contractuales, las coberturas de vacantes, el régimen limitativo de las horas extraordinarias, el recurso al personal externo, las excedencias, las recolocaciones, las suspensiones y las extinciones.

<sup>5</sup> Casas Baamonde, M.<sup>a</sup> E. y Cruz Villalón, J., “Negociación colectiva laboral: aspectos cruciales”, ed. Aranzadi, Madrid 2023, pág. 249.

Un marco de intervención en materia de empleo que se nutre de compromisos a adoptar durante la vigencia de los convenios que los acogen y que por lo general incluyen mecanismos formales y procedimentales para el seguimiento y control de lo acogido, con referencias a comisiones de análisis y perspectivas del empleo en los ámbitos de aplicación del convenio de acogida.

Ahora bien, frente a estas estrategias bien identificadas, que responden a posiciones negociales firmes y articuladas para dar forma a políticas de empleo que favorezcan una ocupación estable y de calidad en la empresa o sector, no es posible obviar cómo aún se detecta un importante número de convenios que apenas se separan de lo que se ha venido negociando en años y décadas anteriores, con sólo limitadas respuestas a las exigencias normativas de materias a acoger en los convenios colectivos (planes de igualdad, protocolos contra acoso, trabajo a distancia, etc.), y con escasos atisbos de un planteamiento por la mejora del empleo. De hecho, son mayoritarios los convenios donde cierto tipo de cláusulas de empleo aparecen de forma aislada o puntual dentro del conjunto de disposiciones convencionales, evidenciando específicos compromisos adquiridos entre los sujetos negociadores, que no obstante puede significar una primera vía de incursión en esta temática con la perspectiva de encontrar en el futuro más espacios negociales donde insertar nuevas cláusulas de favorecimiento del empleo.

### **3. CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LAS CLÁUSULAS DE EMPLEO**

#### **3.1. Identificación**

Tradicionalmente se han calificado a las cláusulas o compromisos de empleo como parte integrante de ese contenido obligacional del convenio colectivo y diferenciado pues de eso otro contenido normativo en una distinción marcada por el ET desde su primera redacción<sup>6</sup> y que sin duda ha resultado útil desde el punto de vista jurídico para concretar el “alcance de la obligatoriedad de las disposiciones del convenio y la vigencia de las mismas”<sup>7</sup>. Por lo demás no ha sido una distinción excesivamente compleja desde la definición, si bien ha encontrado problemas de operatividad práctica por cuanto no siempre ha resultado fácil efectuar el perfecto encuadre de las disposiciones de un convenio colectivo en uno y otro contenido. Y no lo ha sido en concreto tratándose de las cláusulas de empleo, puesto que no

<sup>6</sup> Al decir el primer texto del art. 86.3 ET, “denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo”.

<sup>7</sup> Desdentado Bonete, A. y Valdés de la Vega, B., “*La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*”, Ed. Trotta, Madrid 1998, pág. 57.

todas ellas presentan la misma fisonomía y alcance para determinar su naturaleza normativa u obligacional en función ya sea de un criterio subjetivo u otro sustantivo de diferenciación que han sido los más manejados por la doctrina a tales efectos.

Ciertamente son cláusulas que no refieren a aspectos colectivos o de relación directa entre los sujetos negociadores, en la interpretación más genérica de funcionalidad de las cláusulas obligacionales<sup>8</sup>, sino que afectan a la general ordenación de las relaciones laborales, por lo que los destinatarios son los empresarios y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio aun cuando los obligados o vinculados por la cláusula sean los firmantes de este. De hecho, el interés por calificar una cláusula de empleo como obligacional y no normativa, residía en delimitar el alcance de su vigencia (ante la denuncia del convenio) y especialmente las consecuencias anudadas al incumplimiento de dicha cláusula por quien resultara ser el sujeto comprometido y obligado a su observancia y ejecución<sup>9</sup>. Si desde el propio convenio no se delineaba un tratamiento específico sobre el seguimiento y control del cumplimiento de la cláusula de empleo, como parte de los pactos y obligaciones recíprocas a los que se comprometían los firmantes, la cláusula perdía todo su significado jurídico como posible estipulación de naturaleza obligacional. Y esta consideración es la que ha ido acompañando tradicionalmente a las conocidas y habituales cláusulas de empleo que en su diseño obligacional no incluían una previsión específica en orden a asegurar su cumplimiento o a determinar las consecuencias de su incumplimiento.

Ahora bien, en la actualidad, la dicotomía entre contenido normativo y obligacional ha perdido buena parte de su trascendencia y significado desde el momento en que, por un lado, el propio ET elude tal diferenciación en sus alusiones al contenido del convenio colectivo (de hecho el art.86.3 ET ya no califica a las cláusulas de paz laboral como de obligacionales sino simplemente alude a ellas como cláusulas convencionales, únicas que decaen con la denuncia del convenio, pero sólo en defecto de pacto)<sup>10</sup>. Una opción legislativa que por lo demás es sumamente coherente con el reconocimiento del absoluto control de

<sup>8</sup> Como indicaba Albiol Montesinos I., en la “Introducción” de AA.VV. *Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la negociación colectiva*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos. Colección Informe y Estudios nº 68, 2005, pág.21, y citando a Mastinu, las cláusulas obligacionales son entendidas como “un aparato orgánico de reglas dirigidas a disciplinar el comportamiento de las partes contratantes con la finalidad de asegurar la observancia estable del convenio y a regular la futura actividad de negociación”.

<sup>9</sup> “La jurisprudencia ha interpretado que la calificación de una cláusula debe hacerse caso por caso en función de la consecuencia que produce y según la diferencia de tratamiento jurídico que deriva de ello, tendiéndose a utilizar un criterio pragmático de razonabilidad”. Cfr. Casas Baamonde, M.<sup>a</sup> E. y Cruz Villalón, J., op. cit., pág. 270.

<sup>10</sup> Omisiones a tal distinción que no solo se detectan en sede de contenido y vigencia del convenio (arts. 85 y 86 del ET), sino también en la previsión sobre extensión del convenio, donde la norma ya no refiere a las cláusulas obligacionales como posible contenido que quedara fuera de la resolución administrativa de extensión (art. 92).

los negociadores sobre la vigencia del convenio colectivo, produciéndose en los términos que se contemplaran en el mismo, incluso con distintos periodos para determinadas materias (art.86).

Consiguientemente, si desde la cuestión de la vigencia no tiene ya mucho sentido plantear esta dicotomía entre contenido normativo y obligacional en relación a las cláusulas de empleo, sí habría de resultar aún necesaria a los efectos de analizar su obligatoriedad, puesto que lo que realmente interesa es el nivel de exigibilidad que tales compromisos convencionales arrastran para las partes y cuales habrían de ser las vías o instrumentos adecuados para reclamar su cumplimiento o reaccionar ante su inobservancia. De hecho, acudiendo a un criterio finalista (distinto de aquellos otros de orden subjetivo y sustantivo que han servido generalmente para situar las cláusulas de empleo en uno y otro contenido), bien se constataría que tales cláusulas, en su mayoría (y salvando algunos diseños de cláusulas un tanto diferenciales) responden a un planteamiento propio y característico de las estipulaciones convencionales de carácter normativo al incidir en la ordenación de las condiciones laborales, aportando contenido a la relación individual de trabajo. Si la cláusula convencional tiene como funcionalidad última generar un beneficio tangible, constatable, que se integre en el patrimonio contractual del trabajador, en sus aspiraciones de empleabilidad y estabilidad, y que redunde positivamente en sus condiciones de trabajo, el hecho de que su origen sea obligacional, en tanto que expresión de un compromiso de actuación asumido por las partes, queda superado por los efectos finalistas propios de una cláusula normativa jurídicamente exigible a través de las vías habilitadas a tal fin (como el procedimiento de impugnación de convenios colectivos, o el de conflicto colectivo). Quedarían al margen aquellas otras cláusulas o estipulaciones convencionales cuyo diseño o expresión no tienen un impacto directo o indirecto en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras insertas en el campo de aplicación del convenio, con independencia de la eventual y posterior afectación que pudiera derivarse de su posible despliegue y cumplimiento, y que consiguientemente quedarían bajo el régimen de las obligaciones o compromisos de carácter instrumental asumidos por las partes firmantes. Aquí estarían, por ejemplo, las que limitan el recurso a las ETT o a la externalización productiva que someten claramente al empresario como sujeto obligado al cumplimiento del compromiso en cuestión.

### 3.2. Tipología

Ciertamente no es posible hablar de cláusulas de empleo caracterizadas por los mismos elementos de definición, tanto materiales como finalistas, puesto que debe partirse de su “carácter polivalente y multidireccional”<sup>11</sup>. De hecho,

<sup>11</sup> Cardona Rubert, B. “Cláusulas de empleo”, en AA.VV. *Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la negociación colectiva*. loc. cit., pág. 204.

entran en una especie de marco indefinido todas aquellas estipulaciones de los convenios que recogen tanto declaraciones o muestras de interés particular, como compromisos algo más concretos que directa o indirectamente tengan un sentido de favorecimiento del empleo en tanto que objetivo general o de protección del empleo particular de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio en cuestión, y ya sea desde una posición proactiva, con medidas de promoción y creación, como aquellas otras más defensivas procurando la pérdida de empleo.

De hecho, algunas referencias convencionales de tal sentido u orientación a veces pasan desapercibidas o son extremadamente sutiles en su expresión hasta el punto de no quedar identificadas o individualizadas como tales cláusulas de empleo. Junto a ellas, otras cláusulas ya son conocidas y han venido apareciendo en algunos convenios, más por tradición que por convicción en su relevancia y eficacia, pero habrá que estar al tanto de nuevas estipulaciones en diseño y contenido que puedan surgir precisamente al amparo de esas nuevas funcionalidades a las que la negociación colectiva está prestando en la actualidad un importante espacio ordenador o las que en un futuro más próximo que tardío puedan incorporarse, como es lo relativo a los empleos verdes.

Así pues, aun manteniendo el término cláusulas de empleo debe tenerse en cuenta que su identificación no solo acoge compromisos de actuación de las partes que se proyectan sobre el empleo de la empresa o sector de aplicación, sino que también abarca todas aquellas previsiones convencionales con incidencia en términos de empleo, ya sea cuantitativo (crecimiento o incremento neto de empleo) o ya cualitativo (mantenimiento del empleo existente y su ordenación en mejores condiciones de calidad y estabilidad), y que están orientadas al cumplimiento de principios u objetivos de política de empleo, a veces anunciados desde los propios convenios, para dar respuesta a sobrevenidas situaciones personales de las personas trabajadoras (con reingresos, ajustes de condiciones laborales y recolocaciones) y a circunstancias de mercado y competitividad de las empresas (con medidas alternativas a las extinciones de contrato). El factor de novedad que actúa transversalmente en este tipo de estipulaciones convencionales queda representado por el empleo estable y de calidad con el objeto no sólo de procurar o mantener un cierto dimensionamiento de la plantilla, sino también que ese dimensionamiento sea estable, garantizado y abierto a regeneraciones y nuevas incorporaciones.

De hecho, comienza a ser frecuente encontrar entre las estipulaciones convencionales una serie de llamadas expresas al acuerdo, negociación o colaboración conjunta entre las partes negociadoras para afrontar el contexto de desempleo y las posibles situaciones de dificultad económica o estructural a los fines de dar respuesta a procesos de transformación garantizando a la vez la adecuada estabilidad del empleo en la empresa o sector de referencia. La intención manifestada de las partes es impulsar, potenciar la adopción y desarrollo de unas actuaciones o medidas que, aun con cierta flexibilidad y graduación temporal,

puedan contribuir “a una mayor calidad o estabilidad en el empleo”<sup>12</sup>, y “que redunde en el mantenimiento y rejuvenecimiento de las plantillas”<sup>13</sup>; cuestión distinta es que esta expresa intencionalidad se acompañe de mayores concreciones o especificaciones sobre su proyección, como a continuación se comprobará.

Desde esta perspectiva cabría pues identificar bajo la expresión cláusulas de empleo el conjunto de estipulaciones convencionales que acogen y proyectan medidas de favorecimiento del empleo acordadas por las partes negociadoras del convenio, pero en buena medida de responsabilidad ejecutiva por el titular empresarial. Unas cláusulas que, a su vez, desde el plano sistemático y metodológico, pueden diferenciarse entre aquellas que se dirigen a promover el empleo (desde la principal vertiente de creación o incremento de la ocupación), y aquellas otras destinadas a su protección (desde la óptica de su mantenimiento, evitando salidas indeseadas o traumáticas). Y es con esta diferenciación que se expondrá a continuación el particular tratamiento que unas y otras reciben en la negociación colectiva.

#### **4. CLÁUSULAS DESTINADAS A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Bajo esta genérica mención cabe referenciar a varios tipos de cláusulas alusivas a empleo y contratación que son expresiones del modo, el interés o el alcance con el que los convenios colectivos abordan un trato de favor hacia la creación del empleo y la ocupación.

Al margen de ciertas estipulaciones convencionales de naturaleza simplemente declarativa, carente de cualquier alcance vinculante o exigible en tanto que no van acompañadas de actuaciones concretas en materia de empleo, hay un buen número de cláusulas que, por el contrario, sí recogen cierta preocupación e interés por los rasgos de la ocupación constatada en el ámbito del convenio en orden a calidad, temporalidad, colectivos empleados, etc., y con ellas las partes firmantes se interesan en realizar un diagnóstico de situación del comportamiento y la calidad del empleo en su ámbito negocial, como base para una eventual adopción de medidas correctoras. Se tratan aquí sí de cláusulas de naturaleza obligacional que involucran a las partes firmantes para su despliegue en los términos que ellas mismas hayan acordado, pero con un serio peligro de quedar finalmente en el lado de las declaraciones inocuas si no se contemplan un control de seguimiento y las consecuencias en caso de incumplimiento. Son cláusulas que en todo caso evidencian una aproximación del convenio hacia la temática del empleo, como

<sup>12</sup> Convenio del sector de Jardinería. Convenio de Instalaciones Deportivas y Gimnasios. Convenio de Revistas y Publicaciones Periódicas. Convenio de Michelin. Convenio de Lidl; Convenio de Iberdrola.

<sup>13</sup> Convenio del Corcho. Convenio de Pastas, Papel y Cartón.

fruto de una preocupación más específica de los negociadores en controlar y ordenar los recursos existentes de forma más propia y adaptada a lo que sucede en el concreto ámbito negocial.

Y junto a ellas también se constatan opciones negociales de un mayor compromiso hacia el favorecimiento del empleo, tanto desde la óptica de nuevas contrataciones como del sostenimiento y mejora de la calidad del empleo ya existente en el ámbito del convenio. Son éstas las opciones que se dirigen en lo esencial a dar prioridad al contrato indefinido, a limitar la temporalidad, o a transformar los contratos temporales en indefinidos. Un marco que posiblemente sea el nivel máximo del espacio ordenador que pueda ofrecer la negociación colectiva en su limitada función de promoción del empleo, allí donde se orientan las puertas de entrada para favorecer la incorporación de nuevas personas trabajadoras y allí donde también se reconducen sus condiciones contractuales y de trabajo en orden a una mayor calidad y estabilidad en el empleo.

#### **4.1. Compromisos negociales de crecimiento y estabilidad del empleo**

Como se apuntó con anterioridad, comienza a ser una línea de tendencia la expresión entre las estipulaciones convencionales de declaraciones a favor de dar prioridad a la estabilidad y garantía del empleo y/o respetando la causalidad de la contratación temporal<sup>14</sup>. En este sentido, es clara la influencia de la reforma laboral de 2021 sobre las precisiones efectuadas por los convenios en materia de ingreso y contratación. No solo aparecen ya de forma más frecuente afirmaciones sobre la preferencia de los contratos de carácter indefinido, sino que además se hace una clara apuesta por la contratación fija discontinua a través de varias vías de intervención: bien expresando la preferencia por dicha modalidad al mismo nivel que la contratación indefinida ordinaria<sup>15</sup>; bien con un extenso desarrollo en la ordenación de los contratos fijos discontinuos, regulando hasta el detalle sus condiciones, especialmente en lo relativo al llamamiento<sup>16</sup>; bien acogiendo la preferente conversión en fijos discontinuos de previos contratos temporales<sup>17</sup>; o bien otorgando prioridad a las personas contratadas bajo esta modalidad para cubrir

<sup>14</sup> Entre otros ejemplos, convenios de Acción e Intervención Social; Enseñanzas de Peluquería y Estética; Danone; Ediservicios Madrid 2000; Game Stores Iberia; General Óptica; DÍA; Grupo VIPS; Grupo Endesa; Grupo Hermanos Martín; Grupo Supermercados Carrefour; Lidl Supermercados; Uniprex.

<sup>15</sup> Convenio de Empresas de Eeguridad; convenio de Empresas Elaboradoras de Productos del Aar.

<sup>16</sup> Convenio de Grandes Almacenes; Convenio de Acuicultura; Comercio del Papel y Artes Gráficas; Convenio de Contratas Ferroviarias.

<sup>17</sup> Convenio de Conservas; Convenio de Heineken España; Convenio de Acuicultura, convirtiéndose en fijos discontinuos los eventuales contratados por segundo año con contrato temporal o de ETT y hubieran prestado servicio un mínimo de 180 días por año.

puestos de trabajo fijos continuos<sup>18</sup>. E incluso se detectan cláusulas destinadas a la preservación del empleo que pudieran cubrir las personas contratadas en esta modalidad, impidiéndose la contratación temporal mientras exista personal fijo discontinuo pendiente de llamamiento con la categoría y el mismo puesto de trabajo que se pretende cubrir con un nuevo contrato<sup>19</sup>.

Más allá de estas líneas preferenciales hacia la estabilidad en el empleo como medida promocional del mismo, las cláusulas que más inciden en este propósito y las que consiguientemente más resultados podrían proyectar, de garantizarse su cumplimiento desde el propio convenio, son las que incorporan elementos cuantitativos cifrados en números o porcentajes de contratación estable a conseguir o mantener (por lo general durante la vigencia del convenio). Al respecto, los compromisos por un incremento cuantitativo del empleo se expresan en porcentajes que varían entre el 90% y el 65% de ocupación o plantilla fija<sup>20</sup>, a veces diferenciales en atención a la dimensión de la plantilla<sup>21</sup>, y solo ocasionalmente se apunta a la obligada contratación de un determinado número de personas trabajadoras para cumplir con el compromiso de incremento neto de empleo<sup>22</sup>.

Cierto que estos compromisos cuantitativos se insertan en condiciones de temporalidad o cómputo que pueden tener un efecto reductor en el impacto o el

<sup>18</sup> En el convenio de Agencias de Viaje la empresa se compromete a ofrecer la conversión del contrato fijo discontinuo en indefinido ordinario antes de proceder a la contratación de una tercera persona no vinculada a la empresa. Y también el convenio del Comercio del Papel y Artes Gráficas, concediendo a las personas trabajadoras fijas discontinuas la prioridad de incorporación sobre cualquier nueva contratación.

<sup>19</sup> Convenio del Comercio del Papel y Artes Gráficas; Convenio de Acuicultura, incluyendo incluso dentro del margen de prohibición de recurso por la contratación temporal a la proveniente por ETT's.

<sup>20</sup> El 65% se indica en el convenio de Empresas de Seguridad. El 70% en el convenio de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo y en el convenio de Family Cash. El 75% en el convenio de Lidl Supermercados. El 80% en los convenios de Elaboradores de Productos Cocinados para su venta a domicilio; de Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as; y de Supermercados Eroski. El 85% en el convenio del Grupo Hermanos Martín, y en el convenio de Supermercados Sabeco, precisando este último que en centros de nueva apertura el compromiso es de contar con un 40% de plantilla fija a los 18 meses de apertura. Y el 90% de empleo indefinido se recoge en el convenio del Grupo VIPS, y en el convenio de Grandes Almacenes, precisando que de tal porcentaje un 10% como máximo podría estar destinado a contratos fijos discontinuos.

<sup>21</sup> En el convenio del Comercio de Flores y Plantas el compromiso es de un 80% o un 70% de contratados fijos dependiendo si la empresa cuenta con una plantilla superior o inferior, respectivamente, a 15 personas trabajadoras. En el convenio del Comercio del Papel y Artes Gráficas, el compromiso del 80% del empleo fijo se circunscribe únicamente en empresas de más de 20 personas trabajadoras.

<sup>22</sup> Convenio del Grupo Endesa en el que la empresa se compromete a la incorporación a la plantilla propia con carácter indefinido de 1.000 trabajadores en el conjunto de las empresas. Asimismo, el convenio de Otis Mobility recoge el compromiso por un incremento de un mínimo de 20 personas trabajadoras durante el primer año de vigencia del convenio, y de 30 al menos en el segundo año. Para los dos años posteriores la empresa acepta la posibilidad de acordar también

alcance de la medida planteada<sup>23</sup>, si bien lo importante es la previsión en el propio convenio de mecanismos o controles que preserven el seguimiento y control de su cumplimiento<sup>24</sup>, para evitar que estos compromisos queden solo en la letra de una norma que incluso se reitere en sucesivos convenios sin contemplar al menos un adecuado análisis sobre su efectividad y eventual revisión.

Por lo demás, y desde la perspectiva de las preferencias para la ocupación que pudieran incluirse entre los convenios colectivos, debe tenerse en cuenta el sometimiento a lo dispuesto en el ET y normas complementarias en cuanto a formas y modalidades de contrato, lo que incluye el respeto a los derechos de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y contratación. La negociación colectiva de hecho ya está evidenciando un importante grado de sensibilidad en el respeto a tales derechos, al menos declarado en los textos convencionales, y de ahí que los negociadores se muestren remisos o posiblemente recelosos por incorporar cláusulas que acojan preferencias a determinados colectivos, ni tan siquiera bajo el amparo de las medidas de acción positiva, más allá de las que podrían contemplarse en relación con el género en los planes de igualdad que se insertan en los textos convencionales.

En este contexto resultan pues absolutamente excepcionales cláusulas que expresan el acuerdo de las partes firmantes por una preferencia en la contratación por el género menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate<sup>25</sup> o una prioridad en la contratación de colectivos de tradicional dificultad

un incremento neto. Igualmente, en el convenio de la ONCE se asume la celebración de al menos 2.500 nuevos contratos indefinidos durante los años de vigencia del convenio, de los cuales el 90% se formalizará con personas con discapacidad acreditada. Extrañamente, en el convenio de Iberdrola parece optar por un crecimiento no neto, al prever el compromiso de incorporación de un mínimo de 500 personas trabajadoras en las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio, pero “que no computarán en la plantilla neta de la Compañía”.

<sup>23</sup> Véase, por ejemplo, con restricciones y condicionamientos sobre cómputo del porcentaje de empleo fijo comprometido, los convenios de Empresas de Seguridad; Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; Contact; o Transporte Sanitario.

<sup>24</sup> Por ejemplo, en el convenio de Empresas de Seguridad se contempla una comisión mixta empresas-trabajadores para controlar el porcentaje de empleados indefinidos al que se obligan las empresas sujetas al convenio. En el convenio de Contact Center se prevé la debida entrega a las secciones sindicales y a la representación legal de los trabajadores, de toda la información relativa a la plantilla, contratación, conversiones y evolución del empleo. En el convenio de Elaboradores de Productos Cocinados se atribuye a la Comisión Paritaria del convenio la garantía del efectivo cumplimiento del porcentaje de empleo fijo al que se comprometen las empresas en dicho convenio. Finalmente, en el convenio de Supermercados Eroski se debe dar cuenta al Comité Intercentros de las nuevas contrataciones y el índice de personas trabajadoras con contrato indefinido, con el fin de hacer el seguimiento al porcentaje de empleo estable comprometido en el propio convenio.

<sup>25</sup> Convenios de Aparcamientos y Garajes; Prensa Diaria; Aceites del SurCoosur; Bimbo Donuts; Bureau Veritas; Hertz España; Repsol.

para el acceso al empleo<sup>26</sup>. Algo más normalizada se encuentra la apuesta por la recuperación del empleo previo, otorgando preferencia o al menos valoración especial cara al ingreso, a quienes con anterioridad hubieran prestado servicios de naturaleza temporal en la empresa<sup>27</sup>.

Por lo demás, en el plano de los compromisos por un empleo estable, es de destacar cómo la negociación colectiva se muestra especialmente conservadora en lo que a procesos de estabilización se refiere, con aún muy escasas referencias a eventuales conversiones de empleo temporal en indefinido en atención a una política general de estabilidad del empleo<sup>28</sup> o en función de previsiones de evolución de plantilla<sup>29</sup>, y menos aún se detectan expresos compromisos de transformación, refiriéndose mayoritariamente, allí donde se acogen, a los contratos formativos (como posteriormente se detallará) y no tanto a los temporales del art.15 ET<sup>30</sup>.

Finalmente, y en esta sede de compromisos negociales en favor del crecimiento y la estabilidad del empleo en la empresa, serían aceptables cláusulas

<sup>26</sup> Como es el supuesto por ejemplo del convenio para la Acuicultura que expresa el compromiso por la contratación prioritaria para “personas jóvenes, mujeres y personas mayores de 45 años, siempre que tengan las capacitaciones de los puestos a cubrir”. En el convenio de Pastas, Papel y Cartón tan solo se expresa la coincidencia de las partes en “la necesidad de propiciar la contratación de colectivos con dificultades para conseguir empleo (mujeres subrepresentadas, jóvenes menores de 30 años, parado de larga duración, mayores de 45 años y personas con discapacidad)”. Debe también destacarse cómo curiosamente en el convenio de Banca tanto solo se contempla la opción de contratar a personas jóvenes y/o de colectivos de personas trabajadoras con baja empleabilidad, desempleados de larga duración o personas en riesgo de exclusión, como una de las posibles opciones asociadas a la jubilación obligatoria por cumplimiento de la edad contemplada en el propio convenio. Y de manera especial, por su excepcionalidad, debe mencionarse el convenio de DÍA en el que se contempla la preferencia de personas con discapacidad de forma absoluta para ocupar un puesto de trabajo de nueva contratación en igualdad de condiciones entre los aspirantes.

<sup>27</sup> Convenios de Contratas Ferroviarias; Perfumería y Afines; Logifruit Iberia. Asimismo, el convenio del Grupo EDP España otorga preferencia para cubrir cualquier puesto vacante que se convoque, y a igualdad de mérito y perfil, a las mujeres desempleadas que durante el año anterior a la fecha de contratación hubieran tenido un hijo (biológico o por adopción) o hubiesen sido declaradas víctimas de violencia de género.

<sup>28</sup> Cítese por ejemplo el convenio de General Óptica donde se apunta que “la política de contratación de la empresa estará dirigida a contribuir en un progresivo relevo generacional, mediante la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador, o la transformación de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo”. Igualmente, el convenio del Grupo VIPS señalando que “dentro del compromiso de empleo estable se atenderá prioritariamente a la transformación a indefinidos de los contratos formativos”.

<sup>29</sup> Convenio de Perfumería y Afines.

<sup>30</sup> Sirva como ejemplo de la excepcionalidad de este tipo de cláusulas el convenio del sector de Harinas Panificables y Sémolas donde se indica que “a su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo indefinidos”. En parecidos términos, convenio del sector de Fabricantes de Yeso. En el convenio de Bimbo Donuts también se acoge una previsión de conversión de contratos de trabajo temporales en indefinidos de concurrir las circunstancias

que recomendaran no recurrir a ETT's o reducir el recurso a las mismas. Sin embargo, este tipo de compromisos escasamente aparecen en los convenios y solo en ocasiones para garantizar el empleo de los fijos discontinuos que se encuentran pendientes de llamamiento, declarando su preferencia en caso de necesidad de nuevas contrataciones. De ahí la excepcionalidad que representan las disposiciones convencionales en las que, con fines claramente de estabilidad en la contratación, cuando se declara tal principio o modelo a seguir en la empresa, se acogen compromisos de dar prioridad a las relaciones laborales directas<sup>31</sup>, de evitar posibles abusos en cuanto al período de duración de los contratos de puesta a disposición<sup>32</sup>, de reducir al mínimo la contratación temporal a través de las ETT's<sup>33</sup>, o de acudir a ellas solo en el caso de necesidades temporales tras haberse agotado otras posibilidades de contratación eventual o fija discontinua<sup>34</sup>.

## 4.2. Cláusulas promocionales del empleo de concreción legal

Junto a al citado tipo de cláusulas convencionales que expresan elementos de interés y proyección en materia de promoción del empleo, y que son directa expresión de una iniciativa de los sujetos negociadores que aventaja a cualquier directriz normativa, debe identificarse otra variante de cláusulas con referencia a contratación pero que en esencia van destinadas a concretar y desplegar medidas por exigencia directa de la propia norma que remite a la negociación colectiva para tal fin. Valga al respecto citar varios ejemplos claros de esta orientación.

El primero de ellos refiere en particular al cumplimiento del cupo de reserva del 2% para personas trabajadoras con discapacidad que se impone a las empresas de más de 50 trabajadores en el art.42 del RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En relación con esta materia, ciertamente no faltan entre los convenios colectivos, en especial sectoriales o de grandes empresas, cláusulas generales relativas a ese cupo de reserva y que, aun con distintas fórmulas, acogen términos de marcada generalidad y de eventual

de existencia de un empleo de continuidad, de existencia de puesto de trabajo vacante, y de la inexistencia de trabajadores sin puesto de trabajo asignado en cualquier centro de trabajo. En el convenio de TK Elevadores España la empresa se compromete a pasar a indefinidos al 5% de los trabajadores que tengan contratos en prácticas o eventuales. Asimismo, en el convenio de Roca se fija un porcentaje de eventualidad del 7% de modo que pasarían a ser fijos las personas trabajadoras temporales que excedieran de tal porcentaje.

<sup>31</sup> Convenio del Grupo Repsol o Convenio de Logifruit acogiendo que el compromiso de la empresa es cubrir las vacantes de trabajo temporal con trabajadores habituales de la empresa.

<sup>32</sup> Convenio de Decathlon España.

<sup>33</sup> Convenio de Empresas de Elaboración de Productos del Mar; Convenio de Danone.

<sup>34</sup> Convenio para las Industrias de Curtido.

cumplimiento<sup>35</sup>, sin apenas incidir en su obligatoriedad<sup>36</sup> o en el posible recurso a medidas alternativas<sup>37</sup>. Expresando más intenciones que un compromiso de efectiva empleabilidad<sup>38</sup>, estas cláusulas relativas al cupo de reserva para personas con discapacidad terminan convirtiéndose desafortunadamente en una especie de cláusula de estilo de fácil incorporación, pero de difícil y compleja observancia.

El segundo de los ejemplos de intervención de la negociación colectiva allí donde la norma reclama su actuación se sitúa en sede de contratos formativos, con iniciales llamadas a los convenios colectivos para la efectiva concreción de condiciones contractuales fijadas por el art.11 ET (como la retribución del contrato en formación en alternancia y del contrato para la práctica profesional, o la propia determinación del periodo de prueba al que pudiera someterse este último contrato). Un reclamo que la negociación colectiva apenas acoge, siquiera mejorando las condiciones económicas de los contratos formativos con porcentajes superiores a los marcados por el ET<sup>39</sup>.

En la misma sede hay otras remisiones a la negociación colectiva que sí presentan directa o indirectamente una vinculación con un fin de mejora del empleo y de la empleabilidad (más propio de una cláusula de empleo), y respecto de las que la ley indica el objetivo a conseguir e incluso la vía a utilizar, pero deja a la libre disposición de los negociadores su concreción material.

Es el caso de la remisión ciertamente abierta y menos forzada (habida cuenta de la utilización del término “podrán”) contenida en el art.11.6 ET a que se establezcan en la negociación colectiva “compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido”. Sin duda, tal sería el contenido de una ejemplificativa cláusula de empleo, aunque no por mucho insistir

<sup>35</sup> Convenios del sector de entidades de seguro; Decathlon España; Grupo Enagás; SEAT.

<sup>36</sup> Poniendo no obstante el foco en la obligatoriedad del cupo de reserva, convenios del Comercio de Flores y Plantas; Acuicultura; Industrias de Curtido; Perfumería y Afines; Transporte Sanitario de enfermos/as y accidentados/as; Cash Converters; Repsol; y Convenio de Telefónica, ofreciendo la novedad de que “en los procesos de selección de más de 20 puestos de trabajo, se reservará un 5% de las vacantes para su cobertura por este colectivo”.

<sup>37</sup> Refiriéndose sí a tales medidas alternativas aún sin precisarlas, convenios de Centros y Servicios Veterinarios; Grandes Almacenes; Banca; Transporte Sanitario de enfermos/as y accidentados/as; Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana; Grupo Repsol.

<sup>38</sup> Con algunas excepciones como el ejemplo el convenio de Acción e Intervención Social que, confirmando el compromiso de la empresa por dar cumplimiento a la norma, incorpora también la decisión de la empresa de determinar los puestos de trabajo reservados para personas con discapacidad, según grado de ésta, así como las adaptaciones necesarias al puesto de trabajo. Asimismo, el convenio de Supermercados Eroski, acogiendo el compromiso de incrementar la contratación directa del colectivo colaborando con el movimiento asociativo de personas con discapacidad, a la vez que se fomenta la integración laboral indirecta mediante la contratación de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo.

<sup>39</sup> Convenio del sector de pastas, papel y cartón; Convenio de Supermercados Eroski; Convenio de Uniprex.

la norma en tal conversión se acoge con el mismo interés desde la negociación colectiva.

Es cierto que los contratos formativos están recibiendo una notoria acogida entre los textos convencionales, con algunas reproducciones casi literales de los preceptos del ET, excepcionalmente incorporando mejoras en su ordenación (como es el tema salarial), y con declaraciones expresas sobre la importancia de estos contratos para la incorporación de los jóvenes y consiguientemente para el relevo generacional<sup>40</sup>. Pero llama poderosamente la atención que con tan solo algunas y señaladas excepciones de firme promoción o fomento de contratos formativos<sup>41</sup>, y en algún caso de difusa intencionalidad al respecto<sup>42</sup>, tales declaraciones no vayan acompañadas de previsiones concretas sobre niveles de contratación de tales modalidades ni de compromisos de transformación en indefinidos al finalizar su duración máxima, evidenciándose así una más que clara resistencia o reticencia a expresar compromisos reales en relación a un mecanismo que posibilita una controlada inserción en la empresa de jóvenes y favorece el rejuvenecimiento de plantillas. Una orientación que por lo demás contrasta en algunos sectores, apuntados como de elevada presencia de becarios, y que siguen apostando expresamente por dicha práctica (de conformidad a la normativa específica que la posibilita) aún al margen de referencias a las contrataciones formativas<sup>43</sup>.

El tercero de los ejemplos de medidas promocionales del empleo que ofrece la negociación colectiva, pero orientadas o incentivadas desde la ley para concretar

<sup>40</sup> Tal como aparecen por ejemplo en los convenios de Grandes Almacenes, de Cash Converters, o del Grupo Endesa.

<sup>41</sup> Supuesto del convenio del Comercio de Flores y Plantas, recogiendo el compromiso de transformar en indefinidos al 60% de los contratos para la formación. También, en el convenio de Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as se acoge el compromiso de que, al menos, el 25% del personal contratado en prácticas que completen la duración máxima del contrato pasarán a ser indefinidos. Igualmente, en el convenio de Decathlon España se recoge el compromiso de la empresa de transformar en indefinidos el 30% de los contratos para la formación en alternancia que durante cada año natural agoten el período máximo de duración de dos años. Asimismo, el convenio del Grupo Supermercados Carrefour incorpora el compromiso de transformar en indefinidos el 75% de los contratos de formación en alternancia cuando agoten el plazo máximo de duración. Sin alusión a porcentaje alguno, el convenio de DÍA recoge la transformación indefinida de todo contrato de formación a la finalización de su duración máxima. La misma conversión comprometida se inserta en el convenio de Iberdrola, pero acogiendo tanto a los contratos de formación como a los de prácticas.

<sup>42</sup> Como es el ejemplo del convenio del Grupo VIPS en el que se declara el compromiso por el uso de los contratos formativos como vía de inserción y calificación de los/as jóvenes, garantizando que su finalización contribuya a la estabilidad del empleo<sup>37</sup>. O del convenio del Grupo Zena, reconociendo que se fomentará la contratación indefinida de contratados en formación que hayan agotado la duración máxima.

<sup>43</sup> Convenio de Entidades de Seguro; Convenio de Notarios/notarias y personal empleado; convenio de Telefónica, con una fuerte apuesta por programas de becarios dirigidos a estudiantes o recién titulados “que faciliten la integración de los jóvenes en el mercado laboral”.

o completar la opción por la fijeza contractual, surge a raíz de lo previsto en el art.15.8 del ET. Las remisiones contenidas en este precepto no adoptan la forma de mandato obligatorio sino antes bien la de mera habilitación para una acogida voluntaria en la negociación colectiva, solicitando la colaboración de los sujetos negociadores a la consecución de los fines generales, más que evidenciados por la norma, de eludir la temporalidad y promover la estabilidad contractual. Y de nuevo la norma les indica el objetivo y la vía para que libremente acuerden las medidas y actuaciones concretas “limitativas de la temporalidad admisible”<sup>44</sup>:

- Establecimiento de planes de reducción de la temporalidad
- Fijación de criterios para una adecuada relación entre nivel de contratación temporal y plantilla de la empresa
- Determinación de criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos
- Fijación de porcentajes máximos de temporalidad

Unas directrices para las que apenas la negociación colectiva se muestra receptiva. En esta línea, el fomento por un crecimiento de plantilla estable que aparece puntualmente en los textos convencionales, solo en ocasiones va acompañado del acuerdo expreso de las partes negociadoras por causalizar la contratación temporal, esto es, de someterse a los criterios y condiciones que la norma impone para su utilización, o incluso precisando aún más en el texto del convenio los supuestos o circunstancias que en concreto habilitarían al recurso de la contratación temporal (cubrir bajas por incapacidad temporal, vacaciones, ausencias imprevistas, pedidos imprevistos, etc.)<sup>45</sup>, o muy excepcionalmente acordando no recurrir a la contratación eventual del art.15 ET si la empresa no tiene cubierta la plantilla de trabajadores fijos comprometida<sup>46</sup> o si fuera para cubrir las vacantes producidas por despido<sup>47</sup>, o incluso optando por acudir bien a contratos fijos discontinuos o bien a contratos a tiempo parcial como alternativa a la contratación temporal<sup>48</sup>. De hecho, las estipulaciones convencionales que incorporan compromisos de mantenimiento de cierto porcentaje de temporalidad en la empresa con relación al empleo fijo son muy infrecuentes<sup>49</sup>, de ahí que a la negociación colectiva aún le quede mucho

<sup>44</sup> Así califica tales medidas Sempere Navarro, A.V en “Epílogo” de Casas Baamonde, M.<sup>a</sup> E., y Cruz Villalón, J, *Negociación colectiva laboral: aspectos cruciales*, op. cit., pág. 447.

<sup>45</sup> Convenio de Conservas y Semiconservas; Convenio de Acuicultura.

<sup>46</sup> Convenio de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.

<sup>47</sup> Convenio de Estaciones de Servicio

<sup>48</sup> Convenios del Grupo VIPS; Grupo Hermanos Martín; Grupo Supermercados Carrefour.

<sup>49</sup> Convenio de Primark Tiendas, con el compromiso de mantener un porcentaje de contratación eventual no superior al 30% de promedio anual. Convenio de Roca, fijando un porcentaje máximo del 7% de eventualidad sobre la plantilla total de las empresas. Convenio del sector de Contact Center, disponiéndose que solo el 20% de la plantilla podría ser contratado por modalidades del art.15 ET o por contratación fija discontinua del art.16 ET o mediante recurso a las ETT's. Convenio de Danone, señalando que la contratación temporal no podrá exceder del 8% de la

espacio donde intervenir y que completar para alcanzar los deseables niveles de empleo estable y de calidad, con garantía de recurso limitado y eminentemente causal a la contratación temporal.

## **5. CLÁUSULAS DESTINADAS A LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO EXISTENTE**

Se acogería aquí a aquel otro grupo diversificado de estipulaciones convencionales que con distinto alcance y orientación se relacionan con la protección del empleo, tanto desde el aspecto cuantitativo del nivel de ocupación, de la dimensión de la plantilla que compone el ámbito subjetivo de aplicación del convenio, como desde el punto de vista cualitativo de la calidad del empleo existente. Se abarca así cláusulas de distinta naturaleza, sean normativas, obligacionales, o incluso mixtas en tanto que aun con origen obligacional impactan en las condiciones laborales y terminan formando parte del patrimonio contractual de la persona trabajadora.

### **5.1. Compromisos de reparto de empleo**

Esa conformación mixta o híbrida se presenta particularmente en las cláusulas de reparto de empleo, considerando la orientación particular de algunas de ellas hacia decisiones que, a la par que favorecen el empleo existente, aportan elementos de promoción de nuevo empleo, como es el caso de las que apuntan hacia una restricción de las horas extraordinarias como mecanismo que no solo podría mejorar la prestación laboral en condiciones de calidad, sin jornadas excesivas, sino también facilitar que el tiempo de trabajo requerido sea cubierto por nuevas contrataciones.

Ahora bien, desde el punto de vista del abordaje de la negociación colectiva hacia este tipo de opciones, los resultados son escasos en número y limitados en efectividad. Apenas los convenios salen de su espacio de confort representado por recomendaciones o declaraciones hacia la supresión o progresiva reducción de horas extraordinarias habituales que, por lo general, no son más que compromisos vacíos de concreción efectiva y de vinculabilidad, carentes de elementos realmente obligacionales<sup>50</sup>. Por ende, son muy excepcionales, dentro de un panorama bien reducido, las cláusulas convencionales que declaran firmemente la supresión o prohibición de horas extras sin más opción que mantener las de fuerza mayor<sup>51</sup>, pues buena parte de las estipulaciones que expresan un compromiso por suprimir

plantilla media de la empresa en cómputo anual; mismo porcentaje que se fija para la contratación a tiempo parcial.

<sup>50</sup> Véase por ejemplo los convenios de Derivados del Cemento, de Bureau Veritas, del Diario ABC, o de Heineken España.

<sup>51</sup> Convenio de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.

o reducir las horas extraordinarias habituales, se ocupan de aclarar de inmediato el mantenimiento de aquellas otras de orden estructural (las que responden a un buen número de circunstancias como urgencias, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, etc.)<sup>52</sup>, quedando consiguientemente el concepto de “habitualidad” en un papel muy reducido, sin olvidar que esas declaraciones no van acompañadas de una limitación en las compensaciones, al seguir discurriendo por lo general por las vías económicas e incluso de alto valor (75 o 100% de valor de la hora ordinaria).

No obstante, sí hay ejemplos convencionales que acogen pretensiones o propuestas de limitar el número de horas extras habituales, siquiera por efecto de desmotivar su recurso aludiendo a razones de política de empleo, optando de forma exclusiva o preferente por la compensación por tiempo de descanso<sup>53</sup> o desmotivando la compensación económica al no incrementar su valor muy por encima del que corresponde a la hora ordinaria<sup>54</sup>.

A pesar pues de las ventajas cara a la creación de empleo o a la conciliación de la vida laboral y familiar que puede arrastrar una política real de restricción de las horas extras<sup>55</sup>, en esta sede la negociación colectiva trata o pretende mantener un difícil equilibrio entre lo que se quiere y lo que se puede, entre lo ideal (eludir o reducir las horas extras) y lo real (colmar necesidades empresariales) pero que finalmente evidencia las carencias o incluso la certeza de que la propia negociación no sale de sus espacios de realidad conocida y negociada para abordar con seguridad y eficiencia unas medidas y actuaciones más incisivas y efectivas desde la óptica de la promoción y protección del empleo.

Similares consideraciones cabría reproducir para otro mecanismo de reparto de empleo desde la línea conjunta de promoción / protección del empleo que se manifiesta en la jubilación parcial con simultáneo contrato de relevo. Se trata de un conocido instrumento de relevo generacional que, no obstante, adolece de un muy limitado impacto en la gestión de recursos humanos, fruto de su confrontación con un sistema de jubilación que escasamente compensa la salida del mercado de trabajo y con unas orientaciones legislativas que por lo demás propician el alargamiento de la vida activa.

<sup>52</sup> Convenios de Conservas y Semiconservas; Agencias de Viaje; Acuicultura; Estaciones de Servicio; Cash Converters; Ediservicios Madrid 2000; Grupo EDP España; Grupo Hermanos Martín; Pirelli Neumáticos.

<sup>53</sup> Convenios de Industrias de Curtido; Cemex España Operaciones; La Caixa; Game Stores Iberia; o Convenio del Grupo Repsol, imponiendo como obligatoria la implantación de la compensación de las horas extras con descanso.

<sup>54</sup> Convenio de Entidades de Seguros y Seaseguros. Convenio de British American Tobacco.

<sup>55</sup> Es la orientación marcada por ejemplo en los convenios de Estaciones de Servicio, de Adecco ETT y de Ediservicios Madrid 2000.

De ahí que las menciones a la jubilación parcial y paralela contratación en relevo, más allá de las alusiones o reproducciones de la normativa de referencia (art.12 ET y art. 215 LGSS), se dedican por lo general a expresar declaraciones de intenciones desde las partes firmantes por fomentar y facilitar estos mecanismos contractuales a los fines de promover ese relevo generacional y los procesos de renovación de plantillas<sup>56</sup>, con solo alguna marcada excepción acogiendo compromisos cuantitativos de contratación<sup>57</sup>.

Finalmente, y en una eventual o supuesta dinámica de reparto de empleo, resulta más que extraño que entre los intereses de las partes negociadoras se evidencie cierta posición contraria al pluriempleo al momento de ordenar las condiciones de ingreso y contratación en la empresa. Cuando tal postura aparece se acompaña de otro tipo de previsiones favorables hacia la estabilidad en el empleo (limitación de la contratación temporal o reducción de las horas extraordinarias), de modo que es en el contexto de un modelo o política por la creación (neta) de empleo donde se pueden justificar previsiones que, aun frente a la libertad de pluriempleo, asuman el compromiso de erradicar tal opción como regla general, no realizando contrataciones a personas que estén ya contratadas en otra empresa o sector<sup>58</sup>.

## 5.2. Preferencia por el empleo interno frente al externo

En una línea más de protección del empleo existente que de promoción de nuevas contrataciones, se sitúan las opciones declaradas en los textos convencionales en relación con la cobertura de vacantes, donde se observa una clara tendencia a dar preferencia a personas trabajadoras de la misma empresa<sup>59</sup>, incluso con niveles de prioridad que comienzan por el acceso a puestos vacantes por parte del

<sup>56</sup> Convenios de Supermercados Eroski; Grupo VIPS; Compañía Asturiana de Bebidas; Danone; Entidades de seguro; Vestas Eólica; Industrias del Curtido; y Convenio de Fabricantes de Yeso, recogiendo el compromiso de formalizar contratos de relevo en aquellos puestos de trabajo que objetivamente sea posible.

<sup>57</sup> Caso del convenio del Grupo Endesa en el que la promoción del relevo generacional paulatino se traduce en el compromiso de la empresa por que al menos el 10% de la totalidad de las contrataciones a las que se obliga expresamente en el propio convenio (1.000 nuevas incorporaciones de personal fijo) lo sea bajo la modalidad contractual de relevo.

<sup>58</sup> Convenio de Recuperación de Materiales Diversos; Convenio de Entidades de Seguros y Reaseguros, extendiendo la misma prohibición a quienes ya estuvieran en situación de jubilación. Asimismo, en el convenio de Estaciones de Servicio, si bien con la importante precisión de que tal contratación no se realizaría si la persona trabajadora estuviera contratada ya a jornada completa, por tanto, dejando fuera de la prohibición cuando fuera a jornada parcial. En el mismo sentido convenio de Logifruit Iberia.

<sup>59</sup> Convenios de SEAT; Supermercados Grupo Eroski; Grupo Naturgy; Acción e Intervención Social; Contratas Ferroviarias. Asimismo, el convenio del Grupo Prisa Radio donde en “igualdad de condiciones con otros candidatos externos, tendrán un derecho preferente las personas que tengan una vinculación profesional con la empresa”. De manera más firme, el convenio del Grupo EDP

personal fijo de plantilla, y en su defecto por personal contratado a tiempo parcial o temporal<sup>60</sup>. Igualmente, con la idea de protección del empleo, tanto evitando la pérdida de plantilla o recuperando el existente con anterioridad, se ofrecen compromisos de reingreso para personas trabajadoras que solicitan excedencias voluntarias, reconociendo su derecho a la reincorporación<sup>61</sup>, o priorizando para la cobertura de plazas fijas a los excedentes que solicitan el ingreso<sup>62</sup>.

En esta línea de opciones favorecedores de recolocación de personal previo debe hacerse una mención especial a las destinadas a personas trabajadoras de la empresa que adolezcan de una reducción de su capacidad de trabajo por efecto de un accidente o enfermedad. En este punto debe destacarse no solo la mayor frecuencia con la que los textos convencionales están acogiendo compromisos de adaptación de personas trabajadoras con capacidad reducida a puestos de trabajo adecuados, sino también el hecho de que amplían el campo subjetivo de aplicación de este tipo de medidas más allá de lo previsto por la norma de referencia. Al respecto, desde el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, se impone a los empresarios del mercado ordinario la obligación de “adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo...” (art.40.2) para garantizar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, considerando como tales a estos efectos a “las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez...” (art.35.1). Y, sin embargo, las cláusulas convencionales detectadas sobre esta materia no necesariamente se asocian a una calificación del grado de discapacidad. De hecho, no debería ser un requisito de partida para adoptar medidas de recolocación o de adaptación del puesto de trabajo para personas trabajadoras que hubieran experimentado una disminución de su capacidad, sea por enfermedad o accidente o sea incluso por edad, y es así que se acoge como regla general entre los textos convencionales que las incluyen<sup>63</sup>. Aun así, en ocasiones se requiere que la discapacidad haya sido calificada por los órganos pertinentes o que sea de un

España declara que no se producirá ingreso de personal cuando la plaza vacante pueda ser ocupada por personal fijo de plantilla capacitado.

<sup>60</sup> Convenio de Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética. Convenio de Avis.

<sup>61</sup> Convenio de Agencias de viaje. Convenio Grupo Axa.

<sup>62</sup> Convenios del Grupo Enagás; Grupo Endesa; Unedisa Comunicaciones. Igualmente, el convenio de Air Europa, precisando incluso el impedimento a contratar nuevo personal hasta que la empresa no hubiera realizado una oferta de contratación a los trabajadores que causaron baja como consecuencia de un despido colectivo.

<sup>63</sup> Convenios Grupo Prisa Radio; Siemens Energy; Personal de Tierra de Iberia; Grupo Asegurador Reale; Grupo EDP España; Iberdrola; Uniprex; Vestas Eólica; Construcción; Industrias de Curtido; o el convenio de la Industria Química, estando las empresas “obligadas a proveer las plazas adecuadas que puedan ser cubiertas por personas trabajadoras que por discapacidad

determinado grado para ser beneficiario de la medida de recolocación<sup>64</sup>, y en todo caso no siempre el nivel de compromiso expresado en los convenios confluye en un reconocimiento y garantía de un destino adecuado a la discapacidad, prefiriéndose expresiones que suelen moverse más en el terreno de las posibilidades o de la eventualidad<sup>65</sup>. Condiciones que no aportan confianza en la operatividad efectiva de cláusulas con esta orientación, y de nuevo, tal como se indicó con el cupo de reserva, más destinadas a permanecer en el plano de la formalidad que en el de la eventual realidad.

Finalmente, como cláusulas protectoras del empleo existente debe mencionarse a aquellas que refieren a limitaciones de empleo externo por terceras empresas en régimen de subcontratación<sup>66</sup>.

El recurso a empleo externo desde empresas subcontratadas, siendo más que habitual en determinadas actividades económicas, y contemplado como mecanismo de flexibilidad y contención de costes, sin embargo, suele ir acompañado de reducciones de plantilla o de cierre de nuevas contrataciones que afectan consecuentemente a objetivos deseables de calidad y estabilidad en el empleo de ciertas unidades negociales. En tales casos, la búsqueda de un equilibrio entre una política de externalización y otra de permanencia y seguridad contractual podría ser lo más aconsejable desde esta particular orientación o vía funcional de intervención de la negociación colectiva.

No obstante, la posibilidad de acoger condiciones o límites a la contratación y subcontratación de obras o servicios bajo la idea de eludir un posible efecto sustitución de personal propio por personal ajeno, recibe una más que escasa acogida por los convenios colectivos. De entre las cláusulas detectadas al respecto hay dos líneas de actuación, una más excepcional y otra más habitual. La primera, aquella en el que el convenio colectivo, por motivos de protección del empleo, decide reducir o condicionar el recurso a la subcontratación<sup>67</sup>. La segunda, aquella otra que, especialmente en sectores donde puede ser habitual o inevitable el recurso

no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal". En similares términos, el convenio de Perfumería y Afines.

<sup>64</sup> Así por ejemplo las medidas de recolocación solo se prevén para las personas con incapacidad permanente parcial (convenio de DIA o de Petronor), o con incapacidad permanente total (convenio Repsol).

<sup>65</sup> Convenios de la Construcción; Conservas y Semiconservas; Aparcamiento y Garajes; Revistas y Publicaciones Periódicas; Ediservicios Madrid 2000; Grupo Repsol.

<sup>66</sup> Sobre esta temática, vid. AA.VV. *Contratación temporal, ETT y subcontratación en la negociación colectiva*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Colección Informes y Estudios nº 94, 2010. Y más recientemente, *Subrogación contractual a través de la negociación colectiva*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Informe nº 131, 2024.

<sup>67</sup> Convenio de Repsol Butano, aludiendo a la finalidad de posibilitar la incorporación de personal fijo; Convenio de Empresas de Seguridad, donde el recurso a la subcontratación impide la

a la subcontratación, proceden a desarrollar en extenso y al detalle este mecanismo con el fin de preservar, entre otras consideraciones, el principio de estabilidad en el empleo, ordenando la subrogación empresarial y la absorción del personal entre quienes se sucedan<sup>68</sup>.

En definitiva, la actuación de la negociación colectiva en esta materia se mueve de forma más que evidente en un terreno muy movedizo y con varios intereses en juego que las partes negociadoras deben intentar solventar precisamente buscando esos equilibrios internos, y solventando recelos y resistencias a intervenir en esta materia de tan directa afectación a la libertad de contratación mercantil de las empresas.

### **5.3. Compromisos por medidas de ajuste no traumáticas**

Posiblemente, la cláusula convencional más singular y ejemplificativa de esa orientación por la protección del empleo existente sea la que se traduce en preservarlo ante requerimientos empresariales de flexibilidad o reestructuración.

De hecho, aquellas tradicionales y habituales expresiones casi retóricas que manifestaban las partes firmantes por una estrecha colaboración para solventar las situaciones de complejidad empresarial que pusieran en peligro los niveles de empleo de las plantillas, ya se encuentran superadas, y hoy en día las que constan carecen de relevancia (y de ubicación negocial) ante la dedicada y detallada atención que desde la negociación colectiva se presta a las actuaciones y medidas en escenarios de cambios, modificaciones, suspensiones o extinciones por circunstancias empresariales. Evidentemente, la negociación colectiva no discurre por la línea de acoger compromisos cerrados e incondicionales, y por lo demás de difícil cumplimiento, sobre prohibición de plantear extinciones por causas empresariales<sup>69</sup>; sin embargo, sí transita con mayor habitualidad y comodidad

reducción de plantilla con causa a dicha subcontratación “con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes”. Asimismo, el convenio de Iberdrola recoge, conforme a su política de estabilidad en el empleo, el compromiso de utilizar restrictivamente la subcontratación. Igualmente, el convenio del Grupo Repsol donde la política de la empresa de favorecer la recolocación del personal disponible va asociada a la reducción de la contratación de servicios. De manera más firme y contundente, el convenio de Harinas Panificables expresa que “las empresas no podrán externalizar o subcontratar la actividad principal de fabricación de harina y/o sémolas”. En la misma línea, el convenio de Supermercados Sabeco prohíbe la subcontratación de las actividades de venta directa y reposición.

<sup>68</sup> Convenios de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; Empresas de Seguridad; Aparcamientos y Garajes; Contratas Ferroviarias; Transporte Sanitario de enfermos/as y accidentados/as. Asimismo, el Convenio de Jardinería incluye una mención especial relativa a la subrogación de personas con discapacidad y especialmente destinada a preservar su retribución igual que las personas sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo.

<sup>69</sup> Excepcionalmente se encuentran compromisos de no efectuar despidos objetivos individuales en el convenio del Diario ABC, y en el convenio de Heineken. De forma más matizada,

a través del establecimiento de compromisos claramente obligacionales entre los firmantes, de naturaleza instrumental, para desplegar e insertar en escenarios más controlados los requerimientos formales y procedimentales dispuestos desde la norma ante tales situaciones. Desde la perspectiva de la protección del empleo, a través de esos despliegues convencionales se busca controlar material y formalmente las puertas de salida.

Especialmente en importantes sectores de actividad o en empresas de cierta dimensión, tanto desde el punto de vista de plantilla como del ámbito territorial de extensión, los convenios colectivos comienzan a acoger cada vez de manera más frecuente compromisos de las empresas de acudir, en supuestos de reestructuraciones o reajustes de plantilla, a despidos colectivos como última ratio, y sólo tras agotar otros procedimientos o medidas de flexibilidad interna, con el fin pretendido o referido de salvaguardar el empleo a la vez que mejorar la competitividad y la productividad de las empresas. Las fórmulas de expresión o las condiciones de operatividad de este tipo de compromisos varían, pero la idea que subyace en todas ellas es la misma: buscar soluciones de gestión interna y de clara flexibilidad antes que tomar decisiones más drásticas como sería un despido colectivo u objetivo, expresándose así el interés conjunto de las partes por afrontar procesos de reordenación, necesarios para adecuar la empresa a exigencias del mercado y de la competitividad, pero con mayores garantías de mantenimiento y estabilidad de los puestos de trabajo.

Posiblemente con el fin de delimitar y concretar los términos de estos compromisos negociales, las cláusulas que así los recogen se preocupan por lo general de incorporar la identificación precisa de esas medidas alternativas<sup>70</sup>, aludiendo en lo esencial a los procesos de movilidad funcional y geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, o suspensión de contratos, y en algunos casos, acudiendo también a excedencias, reducciones de jornada, jornadas irregulares o recolocaciones internas<sup>71</sup>; procesos donde prima la negociación y el acuerdo, que se refuerzan por lo general en cláusulas de este tipo con el compromiso expreso

el convenio de Radio Popular acoge la intención de la empresa de no plantear despidos del art.51 ET durante la vigencia del convenio “salvo que la situación económica de la empresa así lo exigiera para garantizar su viable, aspecto que en estos momentos no es previsible, con la actual situación económica de la empresa”.

<sup>70</sup> Aun sin mencionar medidas concretas, también se incluye este tipo de compromisos por procedimientos flexibles de carácter interno, o “no traumáticos” en los convenios del grupo Repsol; Grandes almacenes; Grupo Allianz; Petronor; Iberdrola Grupo; Repsol; Repsol Butano; y SEAT.

<sup>71</sup> Convenios del Grupo Naturgy; Grupo Parcial Cepsa; Grupo EDP España; Banca; Prensa Diaria; Sociedades cooperativas de crédito; Industria Química, apuntando también la utilización de la bolsa de horas flexibles; o Convenio de Iberdrola, favoreciendo las recolocaciones o las salidas no traumáticas por la vía de las jubilaciones obligatorias; Convenio del Grupo VIPS, cerrando el posible listado de medidas con “cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores/as afectados/as”. Con igual cláusula de cierre, el convenio del Grupo Zena.

de que el proceso negocial se desarrolle bajo el principio de buena fe. A la misma idea, pero optando por otro tipo de medidas, responden aquellos compromisos de la empresa de no amortizar la plantilla si no es en base a jubilaciones anticipadas, ordinarias, bajas voluntarias o por mutuo acuerdo, incapacidades o fallecimientos, sin acudir a las medidas previstas en los arts.51 y 52 del ET salvo que medie acuerdo con la representación legal de los trabajadores<sup>72</sup>.

Encontramos así un importante foco de atención de los sujetos negociadores, un ámbito donde proyectar sus particulares intereses y donde los resultados positivos derivados del cumplimiento de tales compromisos resultan más que evidentes en orden a la protección del empleo en la empresa. Pero de manera especial se compromete la función representativa y negocial de la parte social firmante, en tanto que recibe más espacios a la hora de participar e intervenir de manera negociada en procesos de ajuste y reestructuración de afectación sobre el empleo. De ahí también que estas cláusulas, que favorecen la opción previa de medidas alternativas a los despidos, gocen de mayores garantías de efectivo respeto y acatamiento desde el plano del interesamiento directo de los firmantes, y posiblemente más que aquellas otras en las que el cumplimiento de lo acordado depende tan solo de la acción de la empresa (como así sucede respecto de los compromisos de contratación).

#### **5.4. Cláusulas de jubilación obligatoria**

Al margen de los supuestos indicados, y de esa línea funcional claramente definida de la negociación colectiva de ordenar y limitar los poderes empresariales de variación y extinción contractual con efectos sobre el empleo existente en el ámbito del convenio, las estipulaciones convencionales que también en sede de salida y finalización de la relación laboral han ejemplificado un compromiso de favorecimiento del empleo y del reparto generacional del mismo, ha sido sin duda las denominadas cláusulas de jubilación forzosa u obligatoria.

<sup>72</sup> Convenio de Cervezas San Miguel. Asimismo, en el Convenio de Otis Mobility la dirección se compromete a no hacer uso de los despidos de los arts. 51 y 52 salvo que medie acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras. Y cierta extrañeza suscita la transformación de contratos fijos ordinarios en fijos discontinuos como posible medida alternativa menos lesiva a la extinción colectiva por causas empresariales, que se acoge en los Convenios de la Industria del Calzado y de la Industria Textil. No obstante, tal medida se inserta en un procedimiento donde se garantiza el previo acuerdo entre empresa y representación legal, así como la aceptación de los trabajadores, y con previsión de una eventual y posterior reversión total o parcial a la situación previa, también debidamente negociada y aceptada, de superarse las condiciones de la empresa que provocaron la transformación.

La habilitación legal a la negociación colectiva para acoger previsiones de jubilación forzosa ha tenido un recorrido normativo muy azaroso<sup>73</sup>, condicionando en paralelo su acogida convencional, y con orientaciones finalistas no del todo uniformes y coherentes en tanto que en cada momento de su entrada y salida de la expresividad normativa se mostraba un distinto objetivo que cumplir.

En este sentido, los extremos han sido por un lado, favorecer la salida, a veces prematura o anticipada, de personas trabajadoras por cumplimiento de una determinada edad, a cambio de objetivos de empleo y de contratación, no siempre aclarados o contrastados; y por otro lado, contener las salidas tempranas por razón de edad y favorecer la prolongación del empleo en atención a objetivos de sostenibilidad del sistema de pensiones, y por ello con un impacto más reducido en términos de empleo futuro (contrataciones a cambio).

En todo caso, y por encima de todos los vaivenes normativos que ha sufrido esta habilitación, la negociación colectiva ha mantenido siempre su postura favorable a pactar estas cláusulas referidas a extinciones por razón de edad, hasta el punto de que en momentos en que incluso tal habilitación ha desaparecido, resurgían voces desde los agentes sociales para mantener esa práctica negocial, y es precisamente la acción de los Acuerdos Interconfederales de Empleo y Negociación colectiva la que impulsaba de nuevo a su aparición normativa, tal como ya aconteció en 2001 y volvió a suceder en 2021.

El último y vigente texto que presenta la disposición adicional 10ª del ET, hasta ahora, es resultado de una nueva reforma auspiciada una vez más por el diálogo social que trata de equilibrar la línea de estrategia política de favorecer el retraso de jubilación como elemento necesario para el sostenimiento del sistema de pensiones, con aquel otro objetivo más de política de empleo que hacen suyo los agentes sociales para defender las jubilaciones forzosas a través de la negociación colectiva. Pero es un intento de equilibrio donde no obstante se presenta con un mayor peso el componente estratégico de facilitar el mantenimiento del empleo de personas trabajadoras de edad frente a aquel otro de fomento de nuevo empleo. En este sentido, tras la reforma introducida a finales de 2021<sup>74</sup>, es significativa la expresión utilizada para iniciar la nueva y actualizada disposición adicional 10ª ET: “en aras a favorecer la prolongación de la vida laboral...”, a modo de aviso de que los convenios no obstaculicen esta idea guía y que por tanto incorporen

<sup>73</sup> Con “vaivenes difíciles de entender”, como ya ponía de manifiesto la STS núm. 409/2016, de 11 de mayo, rec. 2530/2014), hasta el punto de recibir la calificación de “culebrón jurídico” por Molina Navarrete, C., “A vueltas con las ‘cláusulas de jubilación forzosa’: nuevos capítulos para una ¿historia interminable?”, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, Tomo I, 2007; citado por Maldonado Molina, J.A., “Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021”, *Temas Laborales* nº 161, 2022, pág. 408.

<sup>74</sup> Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones financiera y social del sistema público de pensiones y otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad.

cláusulas que “posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de una edad...”, en este caso igual o superior a 68 años, siempre que quede acreditado el cumplimiento de los requisitos para el acceso a la pensión con el 100% de su cuantía, y una vez más vinculado a objetivos de empleo, pero esta vez mucho más concretos, e incluso incorporando una variante hasta entonces desconocida.

En efecto, el texto de la disposición adicional 10ª ET contiene tres importantes elementos de definición que sin embargo no han recibido igual reproducción o acogida entre los textos convencionales.

En primer lugar, el carácter no obligatorio de la extinción por cumplimiento de la edad de jubilación<sup>75</sup>. Si se observa, ni la propia disposición adicional 10ª alude a la expresión jubilación forzosa u obligatoria por efecto de que así se pacte en los convenios colectivos. De hecho, la remisión a los convenios es para que “posibiliten” no que impongan o decidan, ni tan siquiera acuerden una extinción contractual que resulte así obligada para la persona trabajadora que alcance la edad de jubilación. Ahora bien, algunas cláusulas de convenios, aun en los de negociación o renegociación reciente, son sumamente deudoras de redacciones anteriores de la disposición adicional 10ª y persisten en una jubilación no como una opción sino como un deber u obligación de la persona trabajadora desde que alcanza la edad de jubilación ordinaria<sup>76</sup>, por decisión de la empresa<sup>77</sup>, o por efecto del acuerdo o pacto adoptado por las partes firmantes<sup>78</sup> o “en el momento en que la empresa así se lo indique”<sup>79</sup>.

De conformidad con el mandato de la disposición adicional 10ª los convenios pueden expresar cláusulas que posibiliten y no fuercen u obliguen a la jubilación<sup>80</sup>, a pesar incluso de la posible mejora en la contratación asociada

<sup>75</sup> De hecho, la acogida de este tipo de cláusulas resulta también voluntaria para la negociación colectiva; de ahí algunos convenios que eluden toda referencia a tal mecanismo de extinción contractual a partir de 68 años con paralela contratación, para optar por su propio plan de desvinculaciones y así controlar el proceso de nuevas incorporaciones y salidas ordenadas de trabajadores. Es el caso por ejemplo del convenio del Grupo Renfe aludiendo a que “la singularidad de la especialización ferroviaria no permite que se produzca un automatismo en el proceso de sustitución de los trabajadores que salen por los que entran y se necesitan largos períodos de formación adaptativa para cada una de las funciones”.

<sup>76</sup> Convenio de Derivados del Cemento; Convenio de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas.

<sup>77</sup> Convenio de la Banca.

<sup>78</sup> Convenio del Comercio del Papel y Artes Gráficas (“se pacta expresamente que será causa de extinción...”); convenio de Grandes Almacenes (“las partes acuerdan que las personas de 68 años o más deban proceder a causar baja en la empresa...”).

<sup>79</sup> Convenios de Entidades de Seguros y Reaseguros Industria Química; Europcar IB.

<sup>80</sup> En términos facultativos, convenios de Sociedades Cooperativas de Crédito; General Óptica; Bureau Veritas; Cervezas San Miguel; y Roca Corporación.

a dichas jubilaciones<sup>81</sup>. E incluso son admisibles fórmulas intermedias como “pactos de extinción” o cualquier otra que preserve la voluntariedad de la persona trabajadora alineada con el acuerdo de la empresa, necesario para la operatividad del compromiso de la contratación que hace efectivo ese mecanismo de relevo generacional<sup>82</sup>.

Por otro lado, tal y como certeramente se ha afirmado, “se da un salto cualitativo sin precedentes, al exigirse garantías concretas del relevo generacional, al condicionarse a la contratación indefinida y a tiempo completo de al menos un nuevo trabajador o trabajadora”<sup>83</sup>. En cierto modo, pareciera que el legislador no quiere hacer más actos de fe, ya no confía en grandes declaraciones que pudieran aparecer en convenios colectivos sobre transformación de contratos, contratación de nuevos trabajadores, etc., y en su lugar impone una medida muy concreta de relevo: una persona sale y otra entra, pero indefinida. No resulta aceptable, como terminó siendo el contrato de relevo, una medida de ajuste de recursos humanos sin exigencia de nueva contratación. Así pues, la alternativa a una extinción por cumplimiento de la edad de jubilación no puede reducirse a un compromiso indefinido desde la empresa por la no amortización o por una futura contratación. Los términos de la norma son claros y no cabe alternativas sustitutivas que desnaturalicen el objetivo de conseguir esa ecuación de una persona trabajadora que entra por otra que sale. Es un “nuevo trabajador o trabajadora” a tiempo completo, no ninguna transformación interna (de contrato temporal a indefinido, o de ampliación de jornada parcial a tiempo completo)<sup>84</sup>.

Finalmente, en tercer lugar, se incorpora un nuevo elemento modulador para la permisibilidad y efectividad de estas cláusulas convencionales sobre extinciones por cumplimiento de la edad de jubilación, y hasta tal punto lo es que ese inicial elemento prioritario de favorecer la prolongación de la vida laboral cede ante “el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando

<sup>81</sup> Supuesto del convenio de Telefónica en el que, tras acoger la jubilación forzosa, se expresa la obligación asumida por la empresa de contratar dos personas por una cuyo contrato se extingue por aplicación de dicha jubilación, y de tales contrataciones como mínimo la mitad será contratación joven de menores de 35 años.

<sup>82</sup> Tal como se indica por ejemplo en el convenio del Grupo Supermercados Carrefour donde admiten el pacto individual en contrario por escrito entre empresa y persona trabajadora que posponga dicha jubilación obligatoria”. Asimismo, en el convenio de Iberdrola se prevé la extinción automática del contrato por cumplimiento de la edad legal de jubilación, “salvo pacto individual en contrario entre empresa y persona trabajadora”.

<sup>83</sup> Cfr. Maldonado Molina, J.A., *Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos tras la Ley 21/2021*, op. cit., págs. 419-420.

<sup>84</sup> Como es el caso de lo previsto en el convenio de Centros de Enseñanza de Peluquería y Estética, incorporando un cuadro de opciones entre contrataciones y transformaciones de contratos o jornadas a elegir por la empresa. Opciones que también se expresan en el convenio de la Banca y en el convenio de la Compañía Transmediterránea. La elección de posibles medidas también se observa en el convenio del Grupo Enagás y en el convenio de Patentes Talgo.

a superar la segregación ocupacional por género” (apartado 2 de la disposición adicional 10ª ET). Conforme a esta variable de género, los convenios colectivos podrán facilitar la extinción del contrato con anterioridad a los 68 años si alguna de las actividades económicas de su ámbito de aplicación presenta una tasa de ocupación femenina inferior al 20% del total de personas ocupadas en las mismas. Requiriéndose igualmente tener el periodo de cotización exigida para acceder a una pensión con el 100% de su cuantía, la persona trabajadora a contratar con carácter indefinido debe ser lógicamente una mujer, de modo que finalmente el fomento de la empleabilidad femenina se antepone en este caso al del empleo juvenil. Una novedad diferencial en el régimen de las extinciones por cumplimiento de edad de jubilación que también con cierta frecuencia se acoge en los textos convencionales reproduciéndose sin más los mismos términos indicados en el ET y sin aportar precisiones o elementos complementarios en orden a garantizar su efectivo cumplimiento<sup>85</sup>.

Cierto es que tales novedades de actuación efectiva en el plano del empleo pudieran suponer algún tipo de cambio en el sí y en el modo en que se puedan contemplar estas jubilaciones “forzosas” en la negociación colectiva, pero también los es que su alcance y efectividad es más bien limitada. Por un lado, porque el ámbito de quienes pudieran acogerse a una jubilación a los 68 años con toda la vida laboral cotizada presenta unos números realmente reducidos<sup>86</sup>, como también lo es la propia tasa de cobertura de convenios que acojan tales cláusulas<sup>87</sup>; e igualmente es limitada la posible vinculación de cláusulas de jubilación antes de los 68 años para favorecer el empleo femenino en actividades económicas de infra representación, considerando que a datos actuales<sup>88</sup> en el sector de agricultura e industria se supera el 20% de ocupación femenina (26,29% y 27,93%, respectivamente), superado de forma amplia en el sector servicios (54,22%), y solo hay una infrarrepresentación en la construcción (8,97%) .

<sup>85</sup> Por ejemplo, convenios del sector jardinería; Construcción; y Acuicultura.

<sup>86</sup> A datos de julio de 2024, del total de altas en la jubilación contributiva del régimen general (32.538)), solo 528 (1,62%) eran de personas con 68 años, reduciéndose a 280 altas (0,86%) de personas con 69 años, y 247 altas de personas con 70 años (0,75%). Cfr. Altas y bajas de pensiones contributivas. Detalle de jubilación, en <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/EST44>

<sup>87</sup> Con datos de convenios firmados en 2023, un 23,78 % de trabajadores están cubiertos por el 11,86 % de convenios superior a empresa que acogen cláusulas sobre jubilación forzosa. Tratándose de convenios de empresa, solo el 10,11 % de convenios contemplan cláusulas de este tipo, afectando al 11,40% de trabajadores. Cfr. Estadísticas de Convenios Colectivos \_informe 2023 (con datos hasta junio 2024)

<sup>88</sup> Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres. 2024 (Datos 2023). <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mujeres>

En este sentido, como acertadamente se ha indicado, “la Ley 21/21 ha permitido las cláusulas de jubilación forzosa, pero en condiciones que las hace irrelevantes, y es que el legislador prefiere fijar un marco legal angosto, a que no haya ninguno”<sup>89</sup>, imponiendo un relevo generacional con una nueva contratación por cada extinción por cumplimiento de una edad, pues en esencia, tal como también ha sido subrayado, “ni el trabajador se ve obligado a jubilarse ni se le impide trabajar en otra empresa o como autónomo”<sup>90</sup>.

## 6. A MODO DE CONCLUSIONES

La misma dinamicidad de las relaciones laborales y de las prestaciones de servicios, así como de los propios escenarios o contextos en los que unas y otras deben desarrollarse, explica en buena medida cómo la negociación colectiva está siendo (incluso a veces de forma obligada por efecto de la norma) campo de acogida de contenidos hasta entonces desconocidos o incluso irrelevantes, hasta el punto de que, como se ha destacado, difícilmente se pueda ya identificar al convenio colectivo tan solo en su funcionalidad de ser instrumento de fijación de salario, jornada y demás condiciones básicas, en tanto que está llamado a acoger otras funciones, más allá de esa tradicional, como el de ser instrumento de gestión de reestructuraciones empresariales, de regulación de nuevos derechos digitales, de atención a las especialidades de nuevas formas de trabajo, etc.<sup>91</sup>.

Y en ello podemos estar totalmente de acuerdo, esto es, en los cambios detectables en la fisonomía funcional de la negociación colectiva, y de los que aún están por surgir, pero no parece que en los momentos actuales “el tratamiento por la negociación colectiva de cláusulas relacionadas con distintas facetas del empleo sitúe dicha temática en el centro de gravedad de la misma”<sup>92</sup>, aunque sí se podría coincidir en que sobre buena parte de los contenidos de los convenios colectivos planea de manera más o menos cercana o visible la variable empleo,

<sup>89</sup> Cfr. Maldonado Molina, J.A, op. cit., pág. 412.

<sup>90</sup> Casas Baamonde, M.ª E. y Cruz Villalón, J., “Negociación colectiva laboral: aspectos cruciales”, op. cit., pág. 261.

<sup>91</sup> Cruz Villalón, J., *Boletín de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, núm. 89, 2024.

<sup>92</sup> Como en su momento se afirmó por Escudero Rodríguez, R, “Negociación colectiva, empleo y flexibilidad de entrada e interna a la luz de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de reforma del mercado de trabajo”, en AA.VV. *La contratación y el empleo en la negociación colectiva*. XII Jornadas de Estudios sobre Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenio Colectivos. Colección Informes y Estudios nº 98, 2011, pág. 17.

lo que explica que existan distintos modos de acercamiento y también distintos grados de intensidad en la intervención negociada en esta materia.

Como se ha podido comprobar, la negociación colectiva evidencia un limitado favorecimiento hacia la promoción del empleo desde la expresividad de sus contenidos, y aun es más limitado o reducido desde la eficiencia y efectividad de estipulaciones que tienen aparentemente tal finalidad, mientras que sí hay un mayor desarrollo de cláusulas convencionales reconducibles directa o indirectamente a la protección y mantenimiento de la ocupación, y que floreciendo en épocas de difíciles contextos económicos y de empleo, se han preservado y adaptado en otros de distinta fisonomía pero que también impactan en la gestión y la ordenación de las relaciones laborales que se hace desde la negociación colectiva.

Siendo así, hay espacios de muy limitada o incisiva intervención por la negociación colectiva, ni exigida por la ley ni querida o interesada por las partes en la composición de sus respectivas posiciones estratégicas, como es en materia de contratación y promoción del empleo, que coinciden con otros espacios que tienen una mayor potencialidad que cabría explorar (como la limitación de horas extraordinarias o de recurso al empleo externo, por ejemplo), Y también coinciden con espacios que posiblemente había que revisar, modificar o simplemente depurar, con cláusulas pactadas en un determinado momento, fruto del escenario negociado de entonces, que se reiteran inercialmente, porque a pesar del transcurso del tiempo no cambian de significado y no causan “problemas”, ni coste, ni contraprestación, ni exigibilidad en su ejercicio. Y, fundamentalmente, allí donde los negociadores deben incidir es en el plano de las garantías de seguimiento y cumplimiento de aquello que pactan y acuerdan. Si la aparición de compromisos negociales a favor de la promoción y/o protección del empleo parece estar configurándose como línea de tendencia, también lo es que tales compromisos apenas se ven acompañados de previsiones que en paralelo se dirijan a ofrecer garantías de que lo contemplado se proyecte en la realidad con mayor o menor grado de cumplimiento. Un idóneo punto de partida sería asumir al menos el compromiso de las partes por líneas de trabajo futuro, de análisis o encuentro para atender las previsiones de empleo y contratación, con especial referencia al recurso a la contratación temporal, a externalizaciones o a ETT's o la incidencia de las jubilaciones anticipadas, etc. Si bien, en aras a dotar de mayor de realidad al compromiso y de garantía de efectividad, los negociadores deberían incorporar mayores y mejores referencias que garanticen la oportuna actuación de seguimiento y control bien desde instancias o comisiones con competencias en materia de empleo<sup>93</sup> o bien de manera

<sup>93</sup> Como por ejemplo se contemplan en los Convenios de Entidades de Seguro y Reaseguros; Kutxabank; Siemens; Grandes Almacenes; Cadenas de Tiendas de Conveniencia. También el Convenio de Industrias de Ferralla donde se acuerda la constitución de una comisión sectorial de seguimiento del empleo y la contratación, que está “facultada para acordar las medidas pertinentes para fomentar la mejora de la calidad y la cantidad de empleo”.

particular por la Comisión Paritaria del convenio, otorgándole un papel más activo en la función de seguimiento de la aplicación de lo pactado<sup>94</sup>; sin olvidar las competencias informativas que sobre la situación de la plantilla y el empleo deben reservarse a los representantes legales de las personas trabajadoras y que habría de ser también de cumplimiento prioritario por parte de las empresas en la rendición de cuentas sobre la operatividad y efectividad de los compromisos asumidos en la negociación.

Aun detectándose ciertas fisuras en las fórmulas negociales con las que se acogen disposiciones o estipulaciones de favorecimiento del empleo, no debe desdeñarse en modo alguno el valor de su expresión en los textos convencionales no solo por su directa o eventual proyección de mejora en las condiciones laborales de las personas trabajadoras incluidas en su campo de aplicación, sino por lo que evidencian desde el interesamiento mutuo y el acuerdo conjunto de las partes negociadoras a la hora de alcanzar determinados objetivos de promoción y/o protección del empleo en la empresa o sector de referencia, y que sin duda en la actualidad han alcanzado mayores espacios negociales en relación con épocas pasadas. Un logro que en todo caso ni es gratuito ni es causal, pues la ocupación y el empleo en condiciones de estabilidad y calidad es sin duda un valor en alza que juega un papel importante en el marco de la composición de intereses particulares de los negociadores. Al fin y al cabo, la aparición de disposiciones o cláusulas convencionales con referencia a ciertos compromisos de favorecimiento del empleo no son más que piezas de un tablero negociador, elementos de estrategia que se ofrecen o que se sacrifican en función de las ventajas o renunciadas en las posiciones estratégicas y negociadoras de las partes.

Que ello sea criticable es una cuestión a matizar si se consideran los objetivos a los que se dirige la propia negociación, sea singular o plural, es decir, sea básicamente a realizar esa finalidad tradicional de mejora de las condiciones de trabajo o sea en paralelo y de forma complementaria a cumplir esas otras funciones de ordenación y articulación de los escenarios dispares en los que deben desarrollarse las relaciones de trabajo de quienes se incluyen en el ámbito aplicativo del convenio en cuestión y en los que el empleo puede cruzarse transversalmente y tener su propia y singular influencia.

<sup>94</sup> Con atribuciones de conocimiento y seguimiento de la evolución del empleo o de las modalidades de contratación, incluyendo ocasionalmente la emisión de informes o dictámenes, o la adopción de medidas necesarias para alcanzar los compromisos u objetivos de estabilidad propuestos. Así por ejemplo en los convenios de Centros de enseñanza de peluquería y estética; Aparcamientos y garajes; Banca; Contact Center; Empresas de elaboración de productos del mar; Estaciones de Servicio; Sociedades Cooperativas de Crédito.

## **7. LISTADO CONVENIOS ANALIZADOS Y REFERENCIADOS DE ÁMBITO ESTATAL**

### **7.1. Convenios sectoriales**

- Acción e intervención social. 2022-2024 (BOE 28.10. 2022)
- Acuicultura 2023-2025 (BOE 3.5.2024)
- Agencias de Viajes. 2023-2024 (BOE 2.9.2023)
- Aparcamientos y garajes, 2022-2025 (BOE 17.5.2024)
- Banca (BOE 30.3.2021)
- Cadenas de tiendas de conveniencia, 2024 (BOE 1.6.2024)
- Cajas y entidades financiera de ahorro, 2024-2026 (BOE 6.6.2024)
- Centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos. 2024-2025 (BOE 18.4.2024)
- Centros y servicios veterinarios. 2023-2025 (BOE 25.10.2023)
- Comercio de flores y plantas (BOE 3.9.2021)
- Comercio del papel y artes gráficas (BOE 14.8.2020)
- Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco. 2021-2024. (BOE 11.8. 2022)
- Construcción. 2023-2026 (BOE 23.9. 2023)
- Contact Center, 2023-2026 (BOE 9.6.2023)
- Contratas ferroviarias 2022-2025 (BOE 28.6.2022)
- Corcho. 2022-2024 (BOE 7.9.2023)
- Derivados del Cemento (BOE 14.7.2024)
- Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, 2022-2024 (BOE 29.7.2022)
- Empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE 19.4.2023)
- Empresas de Seguridad. 2023-2026. (BOE 14.12. 2022)
- Empresas organizadoras del juego del bingo, 2022-2024 (BOE 10.10.2022)
- Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. 2021-2024. (BOE 27.12.2021)
- Estaciones de Servicio, 2022-2024 (BOE 10.3.2023)
- Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, 2023-2024 (BOE 28.2.2024)
- Grandes Almacenes, 2023-2025. (BOE 9.6.2023)
- Harinas panificables y sémolas, 2023-2025 (BOE 3.5.2024)
- Industria de la Ferralla, 2023-2024 (BOE 16.2.2024)
- Industria del Calzado, 2022-2025 (BOE 10.4.2023)
- Industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, 2023-2025 (BOE 22.3.2023)

- Industria textil y de la confección (BOE 16.12.2021)
- Instalaciones deportivas y gimnasios, 2023-2025 (BOE 26.1.2024)
- Jardinería. 2021-2024. (BOE 13.7.2022)
- Notarios/Notarias y personal empleado, 2024-2026 (BOE 3.7.2024)
- Pastas, papel y cartón, 2023-2025 (BOE 11.10.2023)
- Perfumería y afines, 2022-2025 (BOE 26.1.2023)
- Prensa diaria, 2023-2025 (BOE 19.6.2024)
- Revistas y publicaciones periódicas, 2022-2024 (BOE 19.1.2023)
- Sociedades cooperativas de crédito, 2024-2026 (BOE 26.7.2024)
- Tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, 2023-2025 (BOE 7.12.2023)
- Transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as, 2021-2025 (BOE 25.9.2020)

## 7.2. Convenios de empresa

- Aceites del SurCoosur, S.A., 2020-2024 (BOE 23.11.2021)
- Adecco, S.A., ETT, 2023-2026 (BOE 20.1.2023)
- Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos de mantenimiento de aeronaves), 2023-2026 (BOE 3.7.2023)
- Avis Alquiler un Coche, SAU, 2023-2024 (BOE 4.4.2023)
- Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE 6.2.2023)
- British American Tobacco España, SA, 2023-2026 (BOE 23.12.2023)
- Bureau Veritas Iberia, SLU, 2023-2025 (BOE 31.3.2023)
- Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas, 2023-2026 (BOE 26.12.2022)
- Cemex España Operaciones, SLU, 2023-2025 (BOE 26.7.2023)
- Cervezas San Miguel, SLU, 2022-2025 (BOE 26.9.2022)
- Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, 2023-2024 (BOE 20.1.2023)
- Compañía Transmediterránea, SA, 2021-2026 (BOE 12.4.2021)
- Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana, 2021-2025 (BOE 18.5.2021)
- Danone, SA, 2022-2024 (BOE 25.11.2023)
- Decathlon España, SA, 2024-2026 (BOE 9.7.2024)
- Diario ABC (BOE 27.2.2020)
- Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Día Retail España, 2023-2024 (BOE 31.3.2023)
- Ediciones Reunidas, 2023.2025 (BOE 5.12.2023)
- Ediseervicios Madrid 2000, SL 2023-2025 (BOE 1.6.2024)
- Europcar IB, 2024 (BOE 3.7.2024)
- Family Cash, SL, 2021-2023 (BOE 16.11.2021)
- Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona "La Caixa", 2024-2027 (BOE 7.6.2024)
- Game Stores Iberia, SLO 2023-2025 (BOE 15.11.2023)
- General Óptica, SA. (BOE 22.2.2023)

- Grupo Allianz, 2022-2026 (BOE 29.6.2023)
- Grupo Asegurador Reale, 2021-2025 (BOE 30.10.2023)
- Grupo Axa. 2023-2025 (BOE 21.12.2023)
- Grupo EDP España, 2019-2025 (BOE 8.3.2019)
- Grupo Enagás, 2023-2026 (BOE 25.4.204)
- Grupo Endesa (BOE 17.6.2020)
- Grupo Hermanos Martín, 2023-2027 (BOE 10.4.2023)
- Grupo Naturgy, 2023-2024 (BOE 24.2.2023)
- Grupo Parcial Cepsa, 2024-2025 (BOE 28.2.2024)
- Grupo Prisa Radio. 2024-2025 (BOE 23.3.2024)
- Grupo Renfe, 2022-2024 (BOE 19.7.2023)
- Grupo Repsol, 2020-2024 (BOE 22.2.2023)
- Grupo Supermercados Carrefour, 2023-2026 (BOE 14.6.2023)
- Grupo Vips (BOE 8.3.2022)
- Grupo Zena, 2020-2023 (BOE 9.3.2022)
- Heineken España, SA 2021-2024 (BOE 2.12.2021)
- Hertz de España, SL, 2022-2025 (BOE 14.3.2024)
- Iberdrola Grupo, 2021-2024 (BOE 2.3.2021)
- Kutxabank, SA., 2019-2024 (BOE 27.9.2021)
- Lidl Supermercados, SAU., 2022-2026 (BOE 12.9.2022)
- Logifruit Iberia, SLU, 2024-2028 (BOE 3.5.2024)
- Michelin España Portugal, SA, 2023-2026 (BOE 25.10.2023)
- Organización Nacional de Ciegos Españoles y su personal, 2022-2025 (BOE 8.12.2022)
- Otis Mobility, SA., 2023-2026 (BOE 16.2.2024)
- Patentes Talgo, SLU, 2022-2025 (BOE 30.5.2022)
- Personal de tierra de Iberia, Líneas Arreas de España, SA., 2022-2025 (BOE 15.2.2023)
- Petróleos del Norte, SA (Petronor), 2020-2024 (BOE 6.4.2024)
- Pirelli Neumáticos, SAU 2023-2026 (BOE 8.11.2023)
- Primark Tiendas SLU 2021-2023 (BOE 4.9.2021)
- Radio Popular SA, 2022-2024 (BOE 25.7.2024)
- Recuperación de Materiales Diversos, SA, 2023-2025 (BOE 19.7.2023)
- Repsol Butano, SA, 2020-2024 (BOE 7.4.2023)
- Repsol SA, 202-2024 (BOE 31.3.2023)
- Roca Corporación Empresarial, SA y Roca Sanitario, SA (BOE 22.7.2024)
- SEAT, SA, 2022-2026 (BOE 29.9.2022)
- Siemens Energy, SA (BOE 27.5.2024)
- Supermercados Grupo Eroski (BOE 28.4.2022)
- Supermercados Sabeco, SAU, 2021-2024 (BOE 6.10.2021)
- Telefónica de España, Telefónica Móviles España, y Telefónica Soluciones de Informativa y Comunicaciones, 2024-2026 (BOE 28.2.2024)

- TK Elevadores España, SLU, 2024-2027 (BOE 20.5.2024)
- Unedisa Comunicaciones, SL, 2023-2025 (BOE 19.6.2024)
- Unidad Editorial Formación, SL, 2023-2025 (BOE 31.1.2024)
- Uniprex, SA, 2023-2024 (BOE 30.10.2023)
- Vestas Eólica, SAU, 2021-2024 (BOE 20.11.2021)