

La Negociación Colectiva en el Sector Energético

Actualización 2005 *

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-214-5

* Actualización del estudio publicado en el año 2000, en papel.

La Negociación Colectiva en el Sector Energético

(Actualización 2005)

Director:

José Luís Monereo Pérez

Autores:

José Luís Monereo Pérez
*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

María Nieves Moreno Vida
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

José Antonio Fernández Avilés
*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Granada*

ÍNDICE

	<u>Págs.</u>
I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ENERGÉTICO.....	5
III. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.....	7
IV. PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	15
V. SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL	18
VI. POLÍTICA DE EMPLEO.....	23
VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	31
VIII. SISTEMAS SALARIALES.....	42
IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	58
X. MOVILIDAD GEOGRÁFICA	63
XI. TIEMPO DE TRABAJO.....	69
XII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	73
XIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	81
XIV. REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL.....	85
XV. PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.....	88
XVI. PERSPECTIVA DE GÉNERO. LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ENERGÉTICO.....	91
XVII. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2005) EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR ENERGÉTICO.....	95
XVIII. VALORACIÓN CRÍTICA.....	107
XIX. ÍNDICE DE CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS ENERGÉTICAS ANALIZADOS (SELECCIÓN).....	116

I. INTRODUCCIÓN

En esta actualización se trata de aportar un enfoque globalizador sobre las tendencias evolutivas del sector en los últimos tiempos, tratando de suministrar propuestas útiles para una idónea racionalización del sistema de negociación colectiva y una visión jurídico-crítica de los contenidos negociales de los convenios de este sector¹.

Se trata de un sector sumido en continuas reformas; se trata de asimilar la consecuencias derivadas de la flexibilidad, competitividad, eficiencia y globalización, que encuentra un terreno especialmente abonado para su recepción en los sectores energéticos donde se asiste con especial “naturalidad” a una asunción de las ventajas e inconvenientes de la desregulación normativa que marcó la reforma del marco normativo laboral.

A pesar de ello, también el marco ha permitido una cesión o devolución de amplísimos espacios de regulación desde la heteronomía hasta la autonomía colectiva, lo que ha venido planteando a los interlocutores sociales un importante reto a la hora de abordar los tradicionales y los nuevos contenidos negociales que están llamados a convenir. En este sentido cabe constatar que ha existido un gran esfuerzo del diálogo social y de la negociación colectiva para realizar los necesarios ajustes estructurales con la finalidad de conseguir el objetivo de la mejora de la productividad global (tanto en el proceso de producción directa como en el resto de los procesos) y la mejora general de las condiciones de trabajo en las empresas del sector energético². En este “clima” de diálogo social es de realzar la puesta en práctica de las políticas empresariales desde el prisma de la Responsabilidad Social y Sostenibilidad de las empresas del sector. Ello es así, si no en términos generales, sí bastante extendidos. En la dimensión “interna”, la Responsabilidad Social de la Empresa se traduce en la elaboración y la ejecución racional, responsable y consensuada de las estrategias de adaptación y reestructuración de la empresa moderna. Ha de tomarse en consideración el hecho de la creciente competencia estratégica por los recursos energéticos, siendo, pues, el marco de referencia del diálogo social y de la negociación colectiva tanto la situación del mercado (interno e internacional) como las políticas públicas (estatales y comunitarias) respecto del problema de la energía. La cuestión energética es ya una prioridad para España, porque la economía española padece un alto riesgo debido a su dependencia energética –en muchos aspectos esenciales-. Por ello, la articulación de una estrategia energética para diversificar las fuentes energéticas y racionalizar las actividades empresariales debe constituir una acción preferente para España y para Europa. Esta es la dirección que, significativamente, quiere imprimir el *Libro Verde de La Energía, sobre la política energética europea (Marzo 2006)*. Este *Libro Verde* contiene un total de veintisiete medidas con tres

¹ Para una comprensión metodológica de este Informe Actualizado, debe advertirse que el mismo no pretende desplazar totalmente al Informe anterior, sino precisamente actualizarlo, poniendo de relieve los aspectos más significativos y las nuevas orientaciones que se aprecian en las empresas del sector energético. De ahí su carácter selectivo tanto en lo que se refiere a la exposición de las materias estudiadas como respecto al número de convenios que se citan en el texto y que se recogen en la relación final. Esta metodología práctica permite apreciar mejor la más reciente *evolución cualitativa de la negociación colectiva en el sector energético*.

² Es paradigmática la “Memoria de Recursos Humanos del Sector Eléctrico 2004”, Asociación Española de la Industria Eléctrica UNESA, Diciembre 2005.

objetivos preferentes propuestos por la Unión Europea: seguridad en el abastecimiento, desarrollo sostenible y competitividad de la economía. Lo cual no hace si no poner de manifiesto que la energía es un problema estratégico de la Unión Europea y que las propias políticas estratégicas de las empresas del sector tienen que adoptar una “perspectiva de economía de escala”. Este enfoque “global” debería presidir las actuales estrategias de reestructuración y de reorganización empresarial y asimismo de gestión de las plantillas de personal.

Frente a estos fenómenos se impone un análisis de cómo las tendencias citadas han tenido su reflejo en los contenidos negociales de la negociación colectiva de este sector. El objetivo es enriquecer las perspectivas y posibilidades que puedan haber pasado desapercibidas a los negociadores, y también indicar las distonías que los contenidos de la negociación presentan respecto al marco legal, esto es, aquellas opciones que pueden estar creando espacios de negociación anómalos o situaciones patológicas respecto al sistema normativo.

Desde una perspectiva global puede indicarse que la introducción de mercados competitivos en las actividades energéticas ejerce una fuerte presión para las empresas del sector para el establecimiento de nuevos métodos de gestión de personal con el objeto de adaptarse de manera flexible a las nuevas necesidades. Se trataría de conjugar en la negociación colectiva la creciente exigencia de flexibilidad con las exigencias de seguridad y estabilidad de los trabajadores. En este sentido, tienen especial trascendencia las medidas destinadas a canalizar los excedentes generados por el incremento de la productividad de los trabajadores, dado que han aumentado los beneficios empresariales, entre otros motivos, por la absorción de la reducción de tarifas mediante la reducción de los costes de personal. Este sector podría así abanderar un ejemplo de diseño, promoción y garantía de las denominadas cláusulas convencionales de empleo.

Asimismo, en línea con una mejora de la efectividad de los derechos sociales, la negociación colectiva podría profundizar: en el fomento del empleo de personas discapacitadas; en el fomento de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombre y mujer; el fomento de la codecisión en materia de formación profesional; en avances sustanciales en formas de “democracia industrial” que permiten conjugar la participación de los trabajadores con elevados grados de productividad empresarial como lo demuestran experiencias comparadas. Todo ello supondría la extensión de la participación de los ciudadanos-trabajadores en un sector que atraviesa por un intenso proceso liberalizador de servicios públicos de importancia crucial para la calidad de vida y el bienestar social, en una línea de reforzamiento de la ciudadanía en la empresa que podría ser la punta de lanza de una reordenación de las relaciones laborales en estas empresas que conjugue eficiencia económica con elevados grados de participación y bienestar social de los trabajadores.

Las renovadas exigencias son la articulación de mecanismos de flexibilidad, entre ellos las nuevas formas de organización del trabajo, y tener en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo. En este contexto debe seguir siendo un objetivo conseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores; estableciéndose como criterio general el adecuado equilibrio entre flexibilidad y seguridad, a través de marcos regulativos que permitan a las empresas adaptarse internamente ante circunstancias cambiantes.

Del análisis de la negociación colectiva, se pone de relieve una limitada vocación de la negociación colectiva para incidir efectivamente en la ordenación de los nuevos sistemas de gestión del personal, observándose un cierto desajuste entre el ritmo de cambio de estos sistemas (vía negociación o vía prácticas o políticas de empresas) y la evolución de las reformas legales, económicas e industriales. Así pues, se requiere de los interlocutores sociales en este ámbito un mayor esfuerzo de modernización tanto de la estructura como de los contenidos negociales para este sector, que en amplias cuestiones todavía se encuentra condicionado por reglas y modelos regulativos socio-profesionales derivados del precedente modelo intervencionista y heterónomo de relaciones industriales.

Es también destacable que el sector sigue inmerso en un proceso de continua reestructuración empresarial. En este sentido, la negociación colectiva debería erigirse en el instrumento más adecuado de regulación como instrumento de control y gobierno de tales procesos. La negociación colectiva tiende a ser un instrumento fundamental de la gestión de la empresa flexible y participada, sirviendo a una pluralidad de fines económico-sociales y de intereses concurrentes. Es de necesidad imperiosa que los programas de flexibilidad laboral y los procesos de reestructuración de las empresas se lleven a cabo a través de una gestión consensuada de los planes de viabilidad y de los planes sociales de acompañamiento a los mismos. Asimismo, los procesos de reestructuración vienen determinados por una intensa utilización de los mecanismos de externalización de actividades, siendo la negociación colectiva un instrumento adecuado para un control social de tales procesos y un elemento de garantía social para los trabajadores implicados.

En este sector, la negociación colectiva debe tener como finalidades prioritarias:

- Una modernización, actualización y enriquecimiento de sus contenidos.
- Una mayor racionalización de su estructura negocial, que se caracteriza por una intensa fragmentación y atomización.
- Una ampliación y mejora de su cobertura, en la medida en que todavía numerosas empresas de reducida dimensión quedan al margen de una regulación convencional adecuada.
- Un reforzamiento de las garantías de efectividad de cumplimiento de sus cláusulas.

II. CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Inciendo en los aspectos estructurales de la negociación colectiva, sigue siendo una característica del sector su excesiva fragmentación convencional³ y la nítida relevancia de la negociación colectiva empresarial incluso en su vertiente más

³ Sigue sin existir ningún convenio sectorial nacional y tan sólo se mantiene un convenio sectorial interprovincial: el Convenio colectivo provincial del sector de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba y sus trabajadores (BOP Córdoba 9 enero 2004).

descentralizadora como es la negociación a nivel de “centro de trabajo”⁴. Se trata de una característica común a los diversos subsectores que hemos englobado en el sector energético: sector de la energía eléctrica, sector de hidrocarburos, petróleo y derivados, sector del gas y sector de la energía nuclear. Ello tiene como consecuencia una desarticulación convencional y la aparición de vacíos de regulación en el sector. Así pues, se trata de un sector excesivamente descentralizado/fragmentado a nivel convencional, con una tendencia a una hipertrofia de la negociación en unidades de reducidas dimensiones.

Esta situación estructural contrasta con las tendencias re-centralizadoras que caracterizan los sucesivos Acuerdos Interconfederales sobre la Negociación Colectiva aparecidos en nuestro país en los últimos tiempos. Sin embargo, no se ha logrado instaurar una negociación sectorializada en este sector. La dolencia de unidades de negociación amplias y centralizadas tiene como efecto un cierto grado de desprotección o falta de cobertura negocial, siendo necesaria la recuperación de colectivos de trabajadores excluidos de la negociación colectiva en un proceso patológico de individualización de las relaciones laborales. Con carácter general se puede señalar que el ámbito personal de los convenios alcanza, en principio, a todos los trabajadores de las empresas, salvo: personal de alta dirección, ciertos puestos directivos y asimilados (como, por ejemplo, jefes de departamento, jefes de planta, jefes de proyecto, puestos de responsabilidad..., que se rigen por condiciones particulares) y el personal expresamente excluido de convenio. Véase, como ejemplo, el art. 1.2 del XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2006): “Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio: a) La Alta Dirección, los Directores, los Jefes de Departamento, los Jefes de Planta y los Jefes de Proyecto; b) Aquellos empleados asignados al Grupo Profesional Técnico, siempre que lo proponga la Dirección y lo acepte de forma voluntaria y expresa el empleado; c) En las mismas condiciones del apartado b), los empleados asignados a la Banda Retributiva A del Grupo Profesional de Administrativo e Informático, con un tope máximo de exclusión del 2,5% de la plantilla incluida en Convenio” (no obstante se prevé que, por decisión unilateral de la Dirección o del propio empleado, los empleados que habiendo sido excluidos de convenio puedan ser de nuevo incluidos en el mismo.

En consecuencia, un objetivo de la negociación colectiva de este sector debe ser la evitación de las tendencias nocivamente individualizadoras y una mayor garantía de cobertura para los colectivos del sector a través de una ampliación o elevación de los niveles de la negociación.

Las únicas tendencias destacables en una línea descentralizadora es la proliferación de Acuerdos y/o Convenios de Grupo, que tendencialmente suplen la función racionalizadora, homogeneizadora y articuladora que correspondería a la negociación sectorial. En este sentido destacan:

- II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 junio 2002) [aplicable a Unión FENOSA, S.A., Unión FENOSA Generación, S.A. y Unión FENOSA Distribución, S.A.];

⁴ Así, por ejemplo, CC de Repsol Investigaciones Petrolíferas, centro de trabajo de Almonte (BOP de Huelva 10 octubre 1998) y CC De Repsol Investigaciones Petrolíferas, centro de trabajo de Els Garidells, Tarragona (DOGC 6 noviembre 2003).

- III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004) [Iberdrola S.A., Iberdrola Distribución Eléctrica, SAU, e Iberdrola Generación SAU];
- II CC Marco del Grupo Endesa (BOE 3 agosto 2004) [Endesa, S.A.; Endesa Generación S.A.; Endesa Energía SAU; Endesa Diversificación SAU; Endesa Operaciones y Servicios Comerciales S.L.; entre otras...];
- II Convenio Marco del Grupo Viesgo (firmado el 3 noviembre 2004 con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007) [Enel Viesgo Servicios S.L., Electra del Riesgo Distribución, S.L.; Riesgo Generación, S.L...];
- III Acuerdo Marco Grupo Repsol YPF (BOE 3 mayo 2003) [Repsol Petróleo, S.A.; Repsol Butano, S.A.; Repsol Investigaciones Petrolíferas; Repsol Comercial de Productos Petrolíferos...].

No obstante, esta tendencia no está lo suficientemente desarrollada para constituir una garantía de racionalización y articulación de la negociación en el sector, existiendo numerosos subsectores donde no tiene ningún tipo de difusión esta opción sobre la estructura negocial. Por otra parte, este tipo de negociación colectiva –aunque más conveniente que la opción más descentralizadora de la “empresarialización”- presenta la insuficiencia de que no puede cubrir objetivos propios de la negociación colectiva sectorial como pueden ser la articulación de la negociación, la ampliación de la cobertura, o la modernización de los contenidos negociales (y la correlativa supresión de las perturbadoras remisiones a anacrónicos contenidos de las Ordenanzas Laborales, que aún se contienen en algunos casos, referidas especialmente a la regulación del régimen disciplinario).

III. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Conviene indicar que la materia relativa a la representación de los trabajadores y la acción sindical en la empresa presenta amplios espacios para su posible regulación convencional más allá de las previsiones el marco heterónimo. No obstante, una línea de continuidad en los contenidos negociales es la escasa incidencia e intensidad sobre tales materias.

La forma de abordar los derechos sindicales y de representación de los trabajadores en la empresa es muy heterogénea en los convenios colectivos analizados en los sectores energéticos. Así, los acuerdos de grupo y los convenios de empresas de mayor dimensión sí prestan una más detenida atención al tema, incluso dedicando capítulos íntegros a la cuestión, o un conjunto de artículos de notable extensión⁵. En cambio, tal atención se aminora, cuando no desaparece, en los convenios colectivos de empresas de tamaño más reducido⁶, aunque el fenómeno no

⁵ Véase II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 junio 2002); II CC del Grupo Endesa (BOE 3 agosto 2004); III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2006); CC de Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica S.A.U. (BOE 19 noviembre 2004).

⁶ Así, apenas existe regulación, o no hay ninguna regulación, de la materia sindical, entre otros, en los CC de la Empresa Hidroeléctrica del Guadiela, S.A. (Cuenca y Guadalajara) para 1999-

es absolutamente simétrico, pues también se da el caso en empresas de notables dimensiones. En fin, en esta primera valoración global ha de advertirse que, salvadas algunas excepciones, aun en lo supuestos en que se asiste a una regulación extensa en cláusulas, no es apreciable que la misma sea intensa, entendiéndose por tal la aparición de singularidades o, mejor, la ampliación reguladora a aspectos no previstos heteronómicamente.

Un dato relevante es que la “cuestión sindical” no tiene un tratamiento homogéneo en los convenios del sector energético, lo que tampoco resulta privativo de este sector, pues es característica predicable de la negociación colectiva en general. No obstante, casi todos los convenios dedican alguna previsión al respecto, con mejor o peor sistemática, más o menos aisladamente, es posible encontrar algún aspecto relacionado con la representación legal de los trabajadores en la empresa -crédito horario y acumulación de horas, funciones y garantías de los representantes, asignación de medios para el ejercicio de la actividad representativa ...-; la constitución de secciones sindicales y el nombramiento de delegados -requisitos, funciones y garantías de los delegados sindicales, disposición de instrumentos para llevar a cabo la acción sindical (como la disposición de un local en la empresa y de medios tecnológicos, como Internet o fax⁷...)-; articulación del derecho de reunión y asamblea de los trabajadores⁸; descuento de las cuotas sindicales⁹ y cobro del canon de negociación; y, a veces, la atribución a la representación unitaria de una cantidad económica para hacer frente a los gastos derivados de la actividad representativa¹⁰, entre otros.

Sigue siendo perceptible una pobreza de contenidos en la materia relativa a la representación unitaria en la empresa. La regulación estatutaria de tales órganos de representación unitaria no impide a la autonomía colectiva establecer «otras formas de participación», incluso apoyada en el “sin perjuicio de otras formas de participación”

2000 (BOCastilla-La Mancha) y CC de la empresa Hidroeléctrica del Guadiela I (Cuenca) para 2004-2005 y 2006 (BOCastilla- La Mancha); CC de Eléctrica del Ebro S.A. (DO de la Generalitat de Catalunya 27 febrero 2004); CC de Bassols Energía S.A. (DO Generalitat de Catalunya 6 febrero 2003); CC Electra del Maestrazgo, S.A. (BOP de Castellón 22 marzo 2003); CC de la Compañía Hispano-Marroquí de Gas y Electricidad, S.A. (GASELEC) (BOE 1 febrero 2002); CC de Crady Eléctrica, S.A. (BO Principado de Asturias 7 mayo 2005); CC provincial de las empresas distribuidoras de energía eléctrica de Córdoba (BOP Córdoba 9 enero 2004); CC de Gas Segovia, S.L. (BOP Segovia 1 febrero 1999).

⁷ Art. 45 del CC de Serveils Integrals de Manteniment Rubatec S.A., para 2004-2006 (DO Generalitat de Catalunya 11 febrero 2005).

⁸ Véase art. 72 del II CC del Grupo Endesa (BOE 3 agosto 2004); art. 35 IX CC de Suministradora Eléctrica de Cádiz, S.A. (BOP de Cádiz de 10 junio 2005); art. 86 del CC de Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica SAU (BOE 19 noviembre 2004).

⁹ Art. 62 del II CC del Grupo Endesa (BOE 3 agosto 2004); CC de la Empresa Hidroeléctrica del Guadiela, S.A. (Cuenca y Guadalajara) para 1999-2000 (BOCastilla-La Mancha) y CC de la empresa Hidroeléctrica del Guadiela I (Cuenca) para 2004-2005 y 2006 (BOCastilla- La Mancha).

¹⁰ Art. 64 del XXV CC de Hidro Nitro Española S.A. (BOP de Huesca 18 marzo 2003); CC de Barras Eléctricas Galaico-Asturianas (BOP de Lugo 2 marzo 2001).

previsto legalmente. A esas otras formas de participación son, obviamente reconducibles las múltiples comisiones mixtas diseminadas en el clausulado de los convenios colectivos, y sistematizadas como instancias de participación de los trabajadores en algún convenio colectivo del sector (como las Comisiones de Trabajo de Formación, Promoción y Relaciones Laborales, que se establecen en el Art. 72 del II CC del Grupo Unión FENOSA como órganos de cooperación y colaboración de los representantes de los trabajadores en el ámbito del Grupo¹¹, sin perjuicio de que en cada una de las empresas pertenecientes al mismo existan Comités de centro de trabajo o Delegados de personal y Comités de Seguridad y Salud –art. 73-), así como la creación de Órganos de representación adicionales a los legalmente previstos que se crean en algún convenio colectivo.

Pese al escaso margen negocial en la materia relativa a las elecciones sindicales –dado que, al ser básicamente normas procedimentales, son de derecho necesario absoluto, por lo que la regulación legal no admite mejora ni disponibilidad a las partes-, hay, sin embargo, algunas previsiones al respecto en la negociación colectiva. Suele ser tratada en convenios de Grupo de empresas y tiene como finalidad, por un lado, acomodar los resultados electorales a los frecuentes procesos de reorganización empresarial, y, por otro, coordinar los procesos electorales en las distintas empresas del grupo. Así, en el II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 de junio de 2002) se establece (art. 76) que “los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en Unión FENOSA se mantendrán en el seno de las empresas que aparezcan como consecuencia de la separación de actividades”; igualmente se prevé que “las próximas elecciones se realizarán de forma simultánea en las empresas que constituyen el grupo”.

Pero en la mayoría de los contenidos negociales se obvia una regulación específica de las competencias, garantías y prerrogativas de los miembros de los órganos de representación unitaria. En la mayoría de los supuestos las reglas mimetizan los preceptos legales¹² (las excepciones a esta pobreza reguladora suelen encontrarse en los convenios colectivos de grandes empresas o de grupo, en los que

¹¹ Estas Comisiones están desarrolladas en la Cuarta Parte, Anexo II, del II CC del Grupo Unión Fenosa (BOE 13 de junio de 2002): La Comisión de Formación se ocupará de analizar y proponer políticas de formación e impulsar los procesos de desarrollo de competencias de los trabajadores; la Comisión de Promoción colaborará en las políticas de promoción y selección; y la Comisión de Relaciones Laborales colaborará en las políticas de beneficios sociales de la Empresa. Cada una de las tres estará compuesta por 12 vocales designados entre los representantes de los trabajadores (uno por cada sindicato más representativo y el resto hasta 12 será proporcional a la representatividad obtenida en las elecciones sindicales) y 4 representantes designados por la dirección de Unión Fenosa (actuando 1 de ellos de Presidente y otro de Secretario). También Capítulo XV del II CC del Grupo Endesa, que recoge un amplio conjunto de Comisiones bajo la denominación “Participación sindical”.

¹² Son numerosos los Convenios colectivos se simplemente se limitan a reproducir las previsiones legales: CC de Central Térmica de Soto de Ribera (BO Principado de Asturias 25 noviembre 1999); CC de Eléctrica de Maspalomas S.A. (ELMASA) (BOP Las Palmas 2 octubre 2002); IX CC Suministradora Eléctrica de Cádiz, S.A. (BOP Cádiz 10 junio 2005); CC de Gas Aragón, S.A. (BO Aragón 19 octubre 2001); VI CC Gas Navarra, S.A. (BO Navarra 3 agosto 2005); CC de Compañía Española de Gas, S.A. (BOE 11 noviembre 1999) CC de Compañía Sevillana de Electricidad S.A. (BOE 2 octubre 1998); CC de Barras Eléctricas Galaico-Asturias (BOP de Lugo 2 marzo 2001).

se suelen reconocer funciones y competencias adicionales a las reconocidas en la legislación vigente¹³), a excepción de la materia relativa al crédito horario que –aunque de menor relevancia que otros aspectos- sigue teniendo una especial atención por los negociadores.

En efecto, la llamada expresa a la negociación colectiva es respondida fundamentalmente respecto a la regulación del crédito horario. En primer lugar, fijando el crédito horario, que suele ampliarse si comparado con el legal, aunque también se opta por consignar un número fijo de horas disponibles, sin reparar en el volumen de la plantilla¹⁴. Es interesante la regulación contenida en el II CC del Grupo Endesa, que establece un crédito horario adicional para las Secciones Sindicales que acrediten un índice de audiencia electoral igual o superior al 25 por 100 en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional de dicho Convenio Marco¹⁵ y que atribuye la gestión del crédito horario a las secciones sindicales; además se establece la posibilidad de acumular trimestralmente las horas o trasvasar horas de unos representantes a otros, con una serie de condiciones¹⁶. Insiste algún convenio en que se moderarán las ausencias de estos representantes, de manera que por coincidencia de ausentes no se altere el normal funcionamiento del proceso productivo; asimismo, deberá comunicarse tal ausencia con la debida antelación, salvo probada urgencia, comunicando el motivo que la justifique¹⁷. Y en segundo término, reglamentando la posibilidad de acumular en uno o en varios representantes el crédito horario individualmente asignado. Normalmente, el tiempo disponible podrá ser acumulado mensualmente en uno o en varios de los representantes, aunque también se prevé que se haga bimensual, trimestral, o anualmente. No siempre es automática la

¹³ Vid. art. 71 del II CC del Grupo Endesa (BOE de 3 de agosto de 2004) que reconoce derechos de información adicionales a los previstos en el ET o se concretan algunos. También art. 44 CC Red Eléctrica de España (BOE 31 enero 2004); I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A. (BOE 13 de enero de 2006).

¹⁴ CC de Barras Eléctricas Galaico-Asturias (BOP de Lugo 2 marzo 2001); arts. 103 y 104 CC de BP Oil (BOE de 2 octubre 2002).

¹⁵ Según el art. 62.5 del II CC del Grupo Endesa (BOE de 3 de agosto de 2004), *“Con dichas horas se conformará una bolsa que cada Sección Sindical administrará en función de sus necesidades y de conformidad con los principios recogidos en el presente Convenio, pudiendo servir (...) para que determinados Delegados dediquen su jornada de trabajo, de manera total o parcial, a la actividad sindical en las Empresas del Grupo Endesa”*.

¹⁶ Véase art. 69 del II CC del Grupo Endesa (BOE 3 agosto 2004) que, entre otras cosas, y en función de los distintos órganos de representación de los trabajadores que se establecen en el convenio, se prevé la acumulación del crédito horario a favor de uno o varios trabajadores dentro del mismo órgano de representación o entre miembros de distintos órganos, siempre que sean de la misma línea de negocio y ámbito territorial.

También III CC de Iberdrola Grupo (BOE 29 octubre 2004) que reconoce para los representantes unitarios el crédito de horas mensuales que la ley determina, pero se prevé además un crédito de 148 horas mensuales para los delegados sindicales y la posibilidad de establecerse sistemas de acumulación de horas entre los distintos representantes de personal y Delegados sindicales; además se prevé que las Secciones Sindicales constituidas a nivel de la totalidad de Iberdrola Grupo podrán disponer de un crédito horario mensual del 10 por 100 del total de sus horas, extraídas de las que correspondan a sus Delegados de personal y miembros de Comité de empresa.

¹⁷ Véase art. 74 del II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 junio 2002)

acumulación, en cuanto comunicada a la empresa de forma fehaciente; así, dependiendo de los trabajadores en plantilla «la acumulación de horas deberá negociarse entre la empresa y la central sindical»¹⁸. También se prevé en otros convenios colectivos la posibilidad de consumir dichas horas retribuidas para asistir a convocatorias y cursos de formación organizados por sus sindicatos, comunicándolo previamente a la empresa (art. 89 del CC de Iberdrola Grupo, BOE 26 octubre 2004), o -en otros casos- facultando a la comisión paritaria del convenio quedará facultada para adecuar esta acumulación de horas a los programas de formación sindical que presenten las centrales de trabajadores. Entre las limitaciones al derecho de acumular las «horas sindicales», se establecen las siguientes: no podrá exceder mensualmente de un número de horas determinado para cada representante o de un porcentaje de su jornada laboral, o bien que no se modifique el reparto de horas entre los distintos representantes, al menos en un período de tiempo determinado¹⁹.

En algunos convenios, principalmente de Grupos o de grandes empresas, aparecen algunas regulaciones más particulares, en relación con el crédito horario, como en el II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 de junio 2002) donde se reconoce también el derecho al crédito horario a “los representantes de los partícipes en las Comisiones de control del Plan de Pensiones que no ostenten cargo sindical” (art. 74).

Igualmente oportuna es la regulación contenida en algunos convenios del Comité Intercentros, pues es justamente en el convenio donde la previsión legal de tales comités adquiere vida (véase art. 25 del I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A., BOE de 13 de enero de 2006; art. 50 CC Eléctricas Reunidas de Zaragoza, BOE 21 agosto 1998; o art. 43 del CC de Red Eléctrica de España, BOE 31 enero 2004).

En lo referente a la *acción sindical en la empresa*, un amplio grupo de convenios contiene elementos promocionales de la acción sindical en la empresa. En la actualidad, son frecuentes las cláusulas que mejoran las condiciones previstas en la LOLS, especialmente en lo relativo a la escala de delegados y a las condiciones para que las secciones sindicales puedan designarlos, por ende, en un sentido favorecedor de su actividad en una línea mejorativa del marco legal (favorecimiento de la consolidación del canal dual de representación de los trabajadores en la empresa que caracteriza nuestro sistema de relaciones laborales).

Es significativo como, en los convenios de grupo de empresas se establece una clara preferencia por la representación sindical como interlocutores esenciales para la regulación de las relaciones laborales en el seno del Grupo²⁰. De forma singular, en el

¹⁸ Art. 67.2 d) del CC de la Compañía Sevillana de Electricidad S.A. (BOE 2 octubre 1998): art. 47 CC de Granada Vapor y Electricidad S.L. (GRELVA) (BOP de Granada 3 noviembre 2004)

¹⁹ Art. 89 del III CC de Iberdrola Grupo: “Cada Sección sindical se compromete a no modificar el reparto de horas entre sus distintos representantes, al menos, dentro de cada cuatrimestre”.

²⁰ Véase el art. 69 del II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 de junio de 2002), que expresamente señala que “se reconoce el papel de los sindicatos, a través de las secciones sindicales constituidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo como interlocutores esenciales para la regulación de las relaciones laborales en Unión Fenosa, sin perjuicio de las funciones de los Comités de Empresa y Delegados de Personal en el ámbito de cada empresa”. Igualmente art. 82 III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004) que prevé que “con el fin

El CC del Grupo Unión FENOSA (art. 69) se determina la condición de *sindicato más representativo a efectos de este Convenio Colectivo de Grupo*: “los sindicatos que ostenten más del 8 por ciento del número total de representantes electos en el conjunto de las empresas del grupo” y “cuando sean sindicatos de implantación autonómica los que ostenten el 15 por ciento en el ámbito autonómico y un mínimo del 5 por ciento en el total de representantes”. En base a dicha preferencia, se establece en este Convenio una *Mesa Única para la negociación colectiva y el diálogo social*, para asuntos que excedan el ámbito de los Comités de Centro, “con las secciones sindicales de los sindicatos más representativos, que ostentarán en la misma el porcentaje de representantes resultante de dividir el número de sus representantes elegidos en los comicios electores entre el total de representantes de los trabajadores en Unión FENOSA”²¹.

En este mismo Convenio se establece una cláusula denominada “Garantía Sindical” (art. 75), por la que “dado el carácter social de la actividad sindical, a los representantes de los trabajadores se les aplicará, a los efectos de su gestión del desempeño, como mínimo el resultado alcanzado por la unidad en la que estén encuadrados en la Planificación Estratégica anual, que incluye los objetivos del cuadro de Mando y los Planes Operativos correspondientes”.

Muy significativo es también, al respecto, el II CC del Grupo Endesa (BOE 3 agosto de 2004), en el que se potencia enormemente la participación y la acción sindical en el marco del Grupo, sin perjuicio de las otras formas de representación, particularmente la representación unitaria y las asambleas de trabajadores. De esta forma, en este Convenio *“la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitarias y sindical de los trabajadores las funciones sociales que les son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en el Grupo Endesa”*²². De conformidad con ello, en el II CC del Grupo Endesa, *“se atribuye la condición de interlocutores válidos, en cada uno de sus respectivos ámbitos, a: a) Las Secciones Sindicales, b) Los Delegados Sindicales, c) Las Comisiones de ámbito estatal, d) Los Comités de Empresa, de Centro de Trabajo o*

de coordinar las relaciones socio-laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de empresas de Iberdrola Grupo y centros de trabajo en distintas provincias, así como la complejidad de temas que puedan suscitarse, se establece que, en función de las competencias de los Delegados Sindicales, las Secciones Sindicales (...) asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de Iberdrola Grupo”. En el mismo sentido art. 78 del CC de Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica SAU (BOE 19 noviembre 2004). También XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005); art. 84 XXI CC de Repsol Butano, S.A.

²¹ De manera similar en el art. 82 del III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004) y art. 78 del CC de Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica SAU (BOE 19 noviembre 2004)

²² En el art. 61.1 del II CC del Grupo Endesa (BOE 3 de agosto de 2004), las partes firmantes *“manifiestan su voluntad de arbitrar en el Grupo Endesa un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los tres siguientes principios: a) participación de los trabajadores en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación; b) responsabilidad social de las empresas integradas en el Grupo Endesa y c) resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores”*.

de Centros Agrupados, los Delegados de Personal y los Delegados de Prevención” (art. 61.4).

Es muy interesante la regulación muy detallada que lleva a cabo el II CC del Grupo Endesa (BOE 3 agosto de 2004) sobre la acción sindical, partiendo del reconocimiento “*a las secciones sindicales de los sindicatos debidamente constituidos en el Grupo Endesa y en sus empresas como los sujetos especialmente privilegiados para el ejercicio de las funciones de participación y representación de los intereses de los trabajadores así como la función de interlocución social” (art. 62)*. En atención a la estructura organizativa de las empresas que configuran el Grupo Endesa y al modelo de articulación de la negociación colectiva en el mismo, el Convenio establece cuatro ámbitos de actuación de los Delegados Sindicales: *Delegados Sindicales de Comunidad Autónoma o de Territorio (art. 64), Delegados de Grupo o Corporativos (art. 65), Delegados de Línea de Negocio o Empresa (art. 66), Delegados Sindicales de Centro de Trabajo (art. 67)*. También en el XIV CC de ENAGAS S.A. (BOE 23 noviembre 2005), que prevé las figuras de Delegados Sindicales estatales, regionales, provinciales y de centro²³.

Los Convenios colectivos de las grandes empresas o de Grupo de Empresas suelen recoger, en la línea de favorecimiento de la acción sindical, una regulación de mejora de los derechos sindicales reconocidos legalmente en la LOLS. Así, se establecen derechos adicionales a las representaciones sindicales en la empresa²⁴, o se prevén mayores derechos para aquellas secciones sindicales que acrediten una especial audiencia electoral. Por ejemplo en el III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004) se privilegia a “*los sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 8 por 100 de la totalidad de los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de personal en el ámbito de Iberdrola Grupo, los Sindicatos de comunidad autónoma con la doble condición de obtener una representación en Iberdrola Grupo de al menos un 15 por 100 en su ámbito y un 5 por 100 en el conjunto de Iberdrola Grupo, y los firmantes de este III CCIG”*, de forma que podrán constituir Secciones Sindicales a nivel de la totalidad de Iberdrola Grupo (también art. 82 del CC de Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica SAU, BOE 19 noviembre 2004; art. 62.5 del II CC del Grupo Endesa, BOE 3 de agosto de 2004).

En la línea de promoción de la actividad sindical, el II CC del Grupo Endesa dedica el Capítulo XV a la Participación Sindical a través de la participación de las Secciones Sindicales en un amplísimo conjunto de Comisiones: *Comisión Negociadora*

²³ También, de forma similar, el III CC de Iberdrola Grupo prevé la posibilidad de realizar “*nombramientos de Delegados Sindicales con representaciones funcionales o territoriales específicas*”.

²⁴ Vid. art. 62 del II CC del Grupo Endesa (BOE de 3 agosto de 2004), que prevé para las secciones sindicales de los sindicatos que cuenten, al menos, con el 10 por 100 de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa en el conjunto de las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio, como derechos adicionales la posibilidad de “*utilizar los sistemas de comunicación de uso habitual en la empresa al objeto de remitir información a sus afiliados; disponer, en los centros de más de 150 trabajadores en los que cuenten con representación, de un local adecuado dotado de los medios de comunicación telefónica, informática y ofimática...*”. También, art. 68 respecto a los Delegados Sindicales.

de Materias Concretas (art. 76²⁵), Comisión y subcomisiones de Formación (art. 77²⁶), Comisión de Participación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva (art. 78), Comisiones Técnicas de Línea de Negocio (art. 79²⁷), Comisión Mixta de Seguimiento del Plan Voluntario de Salidas (art. 80), Comisiones de Clasificación (art. 81²⁸), Comisión de Necesidades Ocupacionales (art. 82), Comisiones de Beneficios Sociales y de Tarifa Eléctrica, Comisiones de Seguimiento de los ERE's, Comisión de Seguimiento del acuerdo sobre reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa, Comisión Técnica de Actividades, y Comisión de Gestión del Fondo de Anticipos y Créditos para vivienda (FANCREVI) (todas ellas en el art. 83).

Es llamativo también que muchos convenios colectivos sigan estableciendo declaraciones de respeto por parte de la empresa a los derechos sindicales, como si se tratara de derechos disponibles: así, el art. 34 del CC de Cogeneración Eléctrica Manchega, S.A. (BOP de Ciudad Real 1 diciembre 2004) señala que *“la empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la empresa”*. Probablemente se trata de un problema de expresión que debiera cuidarse, pues realmente lo que hace el convenio es reiterar los derechos indisponibles reconocidos legalmente.

²⁵ Regulada en el art. 76 del II CC del Grupo Endesa (BOE 3 agosto de 2004) conocerá de *“cuantas iniciativas puedan suponer modificaciones laborales colectivas ínter empresas, para su negociación de buena fe con el objetivo de alcanzar acuerdos”*. Dichos acuerdos gozan de eficacia general y del carácter vinculante que les atribuye el art. 83.3 del ET, siendo de aplicación, en los supuestos de concurrencia, lo preceptuado en los arts. 84 y concordantes del ET.

²⁶ En el ámbito de esta Comisión se constituyen las siguientes Subcomisiones delegadas de aquella: *“Subcomisión de Formación de Endesa Red, Subcomisión de Formación de Endesa Generación, Subcomisión de Formación de Endesa Servicios, Subcomisión de Formación de Endesa Energía, Subcomisión de Formación conjunta de Endesa S.A., Endesa Diversificación y Endesa Internacional”*.

²⁷ Según el art. 79 del II CC del Grupo Endesa, *“en cada una de las líneas de negocio o empresas del Grupo Endesa, como distribución, generación, servicios, energía o diversificación, podrá constituirse una Comisión Técnica de Empresa o Línea de Negocio para la elaboración de propuestas de regulación de aquellas materias y condiciones de trabajo que, en razón de las particularidades organizativas de cada línea de negocio o empresa, puedan ser objeto de un desarrollo específico o complementario de las que, con carácter general, rigen en el Grupo Endesa”*.

²⁸ Esta Comisión (y las correspondientes Subcomisiones) tiene como función la unificación de criterios, conceptos y procedimientos de la clasificación profesional en el conjunto de las empresas del Grupo Endesa, así como de concreción y resolución práctica de la clasificación profesional en cada una de las empresas o líneas de negocio.

IV. PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ha dejado de ser una asignatura pendiente de nuestro sistema de relaciones laborales la solución extrajudicial de los conflictos laborales. Existe un renovado interés por el tratamiento de la solución extrajudicial de conflictos laborales, pretendiendo promover la desjudicialización de los conflictos jurídicos, así como la desadministrativización de los conflictos de intereses y la sustitución en ambos casos por medios de composición autónomos. Con el ASEC (desde el I ASEC hasta el vigente III ASEC) -y concordantes Acuerdos Interconfederales a nivel de Comunidad Autónoma- se ha actualizado la posibilidad de dotarse de medios propios y autónomos de solución de los conflictos laborales, garantizada en el art. 37.2 CE, como manifestación de la autonomía colectiva. La extensión de este principio es coherente con la evolución hacia un nuevo modelo menos conflictivo de relaciones laborales en la empresa.

Era perceptible en el sector energético la escasez de instrumentos de adhesión al ASEC –o a los diferentes Acuerdos autonómicos en la materia- en las diferentes unidades de negociación (con excepciones significativas como la del Grupo Repsol). Ello encontraba su explicación en que se trata de un sector con una abrumadora prevalencia de la negociación colectiva empresarial, cuyos convenios obviaban cualquier referencia a este tema. Sin embargo, es importante señalar el instrumento de ratificación al ASEC del sector de la industria eléctrica²⁹, en el que las partes firmantes acordaron ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales así como su reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan, además de sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, sin perjuicio de lo previsto en el art. 5.2 del ASEC³⁰. Dicho Acuerdo resulta, pues, de aplicación a todo el ámbito del territorio español, teniendo como ámbito funcional las empresas y trabajadores del Sector Eléctrico, entendiéndose por tal el conjunto de empresas establecidas, o que se establezcan, en territorio nacional, dedicadas a actividades relacionadas con la producción, transporte, distribución y comercialización de energía eléctrica, así como aquellas otras de carácter complementario a las referidas actividades.

Teniendo en cuenta la estructura de la negociación colectiva en este sector, con abrumadora presencia de convenios de empresa y de centro de trabajo, parece lógico que, según su ubicación territorial, y en función de las previsiones de los correlativos

²⁹ Acuerdo sobre Aplicación al Sector de la Industria Eléctrica del Acuerdo Interconfederal relativo a la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito por el representante de la Federación Empresarial de la Industria Eléctrica, FEIE, y los representantes de la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores y de la Federación Estatal de Comisiones Obreras, con fecha 19 de enero de 1998 (BOE de 30 de junio de 1998).

³⁰ Donde se señala que “El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo”, añadiendo que “en el supuesto en que los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, quedarán integrados en el servicio, siempre que en su ámbito hayan asumido el presente Acuerdo y respeten en su tramitación los principios establecidos en él”.

acuerdos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos, las empresas incluidas dentro del ámbito de los acuerdos sectoriales de adhesión al ASEC incluyan pactos de adhesión a los diferentes procedimientos de solución de conflictos regulados en los acuerdos de ámbito autonómico cuando su ámbito territorial de actuación fuese igual o inferior al de Comunidad Autónoma; sin embargo, aunque cada vez aumenta el número de convenios que contienen estas cláusulas³¹, tal procedimiento no se encuentra generalizado en los convenios colectivos de empresas afectadas por tales Acuerdos de sector estatales³².

Sin embargo, en los convenios de grupo que se incluyen en este sector sí hay generalmente una adhesión al ASEC para la resolución de los conflictos laborales³³. Destaca, en este sentido, el Grupo Repsol YPF. En el Capítulo IX del Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE de 7 de mayo de 2003) –y de igual forma en el art. 85.4 del XXI CC de Repsol Butano, S.S. (BOE de 12 de marzo de 2004)- se establece que, “con fecha de 29 de marzo de 1996, las representaciones de la Dirección del Grupo Repsol y de los sindicatos mayoritariamente representados en las empresas que lo conforman, suscribieron acta de adhesión al ASEC, estableciendo su eficacia directa en el Grupo Repsol y en todas y cada una de sus empresas³⁴. En consecuencia, y desde esa fecha, el citado Acuerdo regula el procedimiento de resolución extrajudicial

³¹ Así, CC de Almerigas, S.A., distribuidora de gas butano (BOP de Almería de 14 de septiembre de 2005), en el art. 12 se somete expresamente a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA); CC de Equipos Nucleares, S.A. 2005-2008 (BOE 23 de diciembre de 2005), en el que, una vez agotado el procedimiento ante la Comisión Paritaria sin acuerdo, se dará traslado del conflicto a SIMA/ORECLA; CC de Barras Eléctricas Galaico-Asturianas, S.A. (BOP de Lugo de 2 marzo de 2001, donde también se remite a la adhesión del sector al ASEC).

³² Por ejemplo, no se contienen cláusulas de este tipo en el CC de Herrero y Martín, S.A., distribuidora de Repsol-Butano de Ávila (Resolución de 5 de marzo de 2003); XIV CC de Enagás, S.A. 2005-2008 (BOE 23 de noviembre de 2005); I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A. (BOE de 13 de enero de 2006); CC de Hidroeléctrica del Guadiela, S.A. (DOCM 3 juio 1999); CC de Hidroeléctricadel Guadiela I, S.A., 2004-2006, centro de trabajo de Cuenca (Resolución de 28 febrero de 2005 de la Deleg. Provincial de Cuenca); CC de CompañíaSevillana de electricidad, S.A. (BOE de 2 octubre de 1998); CC de Central Térmica de Soto de Ribera (BO Principado de Asturias de 25 de noviembrede1999); CC de Eléctrica del Ebro, S.A. (DO Generalitat de Catalunya de 27 de febrero de 2004); XIII CC de Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A. (BOE 21 de agosto de 1998).

³³ III CC de Iberdrola Grupo (BOE de 26 de octubre de 2004), en su Disp. Adicional 3ª.3; II CC Marco del Grupo Endesa (BOE 3 agosto 2004), Disp. Adic. 3ª; XII CC de Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, ENRESA, centro de trabajote Madrid (BOCM de 7 de octubre de 2005),que remite la resolución de los conflictos laborales al ASEC y al Instituto Laboral de Mediación de la Comunidad de Madrid (ILMCM).

³⁴ Así, las empresas del Grupo se remiten expresamente “al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales que forma parte del Acuerdo Marco del Grupo Repsol”: V CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A., 2002-2003-2004-2005 (BOE 26 de septiembre de 2003); VI CC de Repsol Petróleo, S.A., 2002-2003-2004-2005 (BOE 7 de octubre 2003); CC de Repsol Investigaciones Petrolíferas, S.A., centro de trabajo de Almonte (Resolución de 28 de agosto de 1998 de la Delegación Provincial de Huelva); CC de Repsol Investigaciones Petrolíferas, S.A., centro de trabajo de Els Garidells (Tarragona), 2002-2005 (Resolución de 25 de junio de 2003); XXI CC de Repsol Butano, S.A. (BOE de 12 de marzo de 2004).

de los conflictos laborales que pudieran producirse...”. En dicho Acuerdo se regula el procedimiento de resolución extrajudicial de los conflictos laborales que pudieran producirse en las empresas del Grupo Repsol YPF, siempre que respondan a uno de los tipos recogidos en el art. 4 de su texto y art. 5 de su Reglamento de aplicación, sin perjuicio de los procedimientos establecidos en este Acuerdo (el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF reproduce en este punto a sus predecesores: I y II Acuerdo Marco del Grupo Repsol)³⁵. Dichos procedimientos se aplicarán para la solución extrajudicial de los conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC: intervención de las Comisiones Paritarias de la empresa (para la solución de conflictos de ámbito no superior a la empresa); intervención de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco (intervención previa cualquiera que sea el ámbito del conflicto); mediación y arbitraje.

Aunque se siguen encontrando numerosas declaraciones de principio en muchos convenios colectivos del sector, donde se evidencia la conveniencia de canalizar las controversias laborales por vías extrajudiciales, lo cierto es que a tales declaraciones no se les dota siempre en el articulado de los convenios de un cuerpo institucional que permite una implantación efectiva de mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos laborales³⁶.

En cuanto al tratamiento de la solución extrajudicial de conflictos en la práctica negociadora de este sector, ha de observarse que al respecto caben vías distintas y no necesariamente alternativas: la primera, la instauración en el convenio de procedimientos ad hoc, la segunda, la ratificación o adhesión a los acuerdos interconfederales existentes; si bien es cierto que ninguna de las dos se encuentra generalizada, ya que el grueso de la negociación colectiva no aborda la cuestión de manera sistemática.

El grado de recepción de la lógica de resolución extracontractual de conflictos en la práctica negociadora de este sector difiere de unos convenios a otros y, sobre todo, de los convenios de grupo o de grandes empresas y de los convenios de empresas de más reducidas dimensiones. Lo más común es encontrar una formulación en la que se recogen funciones de solución extrajudicial de conflictos de las Comisiones Paritarias o Comisiones Mixtas, bien atribuyéndole una medida concreta (ya sea la mediación, el arbitraje o la conciliación); bien confirmando dos de ellas o las tres conjuntamente, o más usualmente, recogiendo una competencia genérica de “conocer los asuntos y diferencias emitiendo dictamen sobre ellos”.

En muchos casos, estas competencias de las Comisiones Paritarias se establecen como mecanismo previo, en los convenios de empresa, antes de acudir a los procedimientos de solución extrajudicial previstos en los acuerdos interconfederales, estatales o autonómicos. En estos casos, generalmente convenios

³⁵ Lo mismo se reproduce en el Capítulo XVII del XXI CC de Repsol Butano, S.A. (BOE de 12 de marzo de 2004).

³⁶ CC de Hidroeléctrica del Cantábrico e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica SAU (BOE de 19 de noviembre de 2004), en su Disp. Final 4ª: “Durante la vigencia de este convenio, ambas partes se comprometen a resolver todas las discrepancias que, en el orden laboral, puedan surgir por medio de la negociación y el diálogo, por el sistema de mediaciones y, en último término, mediante arbitrajes voluntarios.

de grupo o de grandes empresas del sector, se contiene una regulación acabada de procedimientos de solución de conflictos laborales³⁷. Se configura un auténtico sistema interno, en los que resulta paradigmático el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE de 7 de mayo de 2003) y el XXI CC de Repsol Butano S.A. (BOE de 12 de marzo de 2004). El régimen establecido en tales convenios gira en torno a la institucionalización de determinados procedimientos voluntarios de composición de conflictos (mediación y arbitraje).

En ellos, el régimen convencional establecido incorpora las líneas maestras de los procedimientos de composición de conflictos configurados en los Acuerdos Interconfederales y Autonómicos y en el ASEC. Son, por consiguiente, procesos estructurados, y sus rasgos esenciales se sintetizan en la concreción de los ámbitos material y subjetivo de los procesos, señalándose que versarán sobre “los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas en la empresa”³⁸, excluyendo expresamente determinadas controversias de su ámbito funcional³⁹. Se realiza una regulación diferenciada de las técnicas a utilizar –la mediación y el arbitraje-. Por lo que atañe al régimen jurídico-convencional de las mismas, suele ser una regulación excesivamente parca, circunscribiéndose usualmente a cuatro aspectos: requisitos de legitimación, forma, sustanciación y trámites procedimentales posteriores⁴⁰.

Desde el análisis de esta cuestión en la negociación colectiva de este sector, se desprende sin dificultad una posición relativa intermedia, habida cuenta de la notoria presencia de previsiones que apuntan a favor de las vías de composición autónomas, si bien no se produce, salvo las excepciones señaladas, el salto cualitativo hacia la negociación de completos sistemas de solución extrajudicial, siendo más frecuente la adhesión o ratificación de los Acuerdos Interconfederales.

V. SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL

Las limitaciones a la libertad de contratación, que se establecen de manera generalizada en muchos convenios colectivos, se pueden llevar a cabo a través de un

³⁷ III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 de octubre de 2004); II CC Marco del Grupo ENDESA (BOE 3 agosto de 2004); III CC del Grupo Repsol YPF (BOE de 7 de mayo de 2003); XXI CC de Repsol Butano, S.A. (BOE 12 de marzo de 2004).

³⁸ Por ejemplo, Preámbulo del Capítulo X del CC Repsol Exploración Alga, S.A. (BOP Bizkaia de 12 de mayo de 1997).

³⁹ Art. 5 del CC de la Empresa Nacional de Electricidad, S.A. (ENDESA) (BOE de 7 de agosto de 1996), que exceptúa expresamente los siguientes: a) Recursos contra el ejercicio de la facultad disciplinaria de la empresa, b) conflictos que versen sobre seguridad social, c) conflictos en que sea parte el Estado, las Comunidades autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

⁴⁰ Vid. arts. 34 y sigs. del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE de 7 de mayo de 2003), que establece los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales no incluidos en el ámbito de aplicación del ASEC (acuerdo que ya se contenía en el I y en el II Acuerdo Marco) y art. 85 del XXI CC de Repsol Butano, S.A. (BOE de 12 de marzo de 2004).

conjunto diverso de medidas que pueden afectar a cada uno de los dos aspectos en que se traduce dicha libertad: la autonomía empresarial para determinar si quiere o no contratar trabajadores y cuántos, puede quedar limitada a través de normas que determinen la fijación de la plantilla, que regulen la posibilidad de disminuir dicha plantilla o adaptarla a las necesidades de reestructuración empresarial, que regulen la posibilidad de amortización de vacantes, o que introduzcan medidas de preferencia o de reserva en la contratación. En el segundo plano, la libertad empresarial de decidir con quién quiere contratar también puede verse limitada a través del establecimiento de medidas que regulan el procedimiento de colocación sobre todo mediante procesos, hoy bastante frecuentes, de selección de trabajadores.

En este sector concreto son denunciadas determinadas carencias como la escasa innovación y la carencia de efectivos mecanismos de autorregulación de la contratación laboral. No obstante, por las características del sector, es apreciable un grado de estabilidad en el empleo más elevado que en otros sectores de actividad, que se traduce también en un cierto corporatismo negocial, acentuado por las características estructurales de la negociación, en el sentido de que la negociación colectiva no presenta importantes rasgos de preocupación especial por el empleo nuevo (salvo ciertos compromisos de contratación que, como se verá después, aparecen ligados, como contrapartida, a procesos de reestructuración y adaptación de las plantillas que se lleva a cabo sobre todo a través del mecanismo de las prejubilaciones), ni por la utilización de fórmulas de contratación que puedan estar ligadas a medidas de reparto del empleo (v. gr. contrato a tiempo parcial, pese a ser en la actualidad un instrumento especialmente fomentado).

Por el contrario, en la negociación colectiva que se ha llevado a cabo en el sector energético (característica que es prácticamente apreciable de manera común en los diversos subsectores: sector eléctrico, sector nuclear, sector gas y sector petróleo) sí se aprecia una especial preocupación por el mantenimiento del empleo existente y por la garantía de las condiciones ya adquiridas. Así, son frecuentes cláusulas como la que se recoge en el I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A. (BOE 13 enero 2006), art. 10: "Cláusula de garantía de estabilidad en el empleo: Durante la vigencia del presente Convenio (...) se acuerda entre las partes la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos en plantilla que actualmente se hallen en activo en Gas Natural Distribución SDG, S.A. Ello supone el compromiso de no utilización de mecanismos traumáticos en la política de bajas para conseguir el objetivo de adaptación de las plantillas".

Este cierto "corporatismo" se manifiesta en diversos aspectos, como son, por ejemplo: reserva de plazas en la cobertura de vacantes para los trabajadores ya empleados; contratación de nuevos trabajadores solo como medida subsidiaria, como última opción⁴¹; preferencias de empleo para quienes ya han mantenido una anterior vinculación laboral temporal con la empresa⁴²; garantía de recolocación de

⁴¹ Art. 5 I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A. (BOE 13 enero 2006): "(...) Se establece el derecho prioritario de recolocación de aquellos trabajadores que en algún momento pudieran verse afectados por situaciones de reestructuración interna por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas, según el procedimiento establecido para modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo en cada ámbito".

⁴² Art. 7 del CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005): "El personal eventual tendrá prioridad para cubrir las plazas de carácter fijo que se produzcan en su especialidad y

trabajadores que hubieran resultado afectados en supuestos de amortizaciones de plazas⁴³ o como consecuencia de haber quedado incursos en incapacidad⁴⁴ o de, trabajadores con capacidad disminuida, trabajadores privados de libertad como consecuencia de imprudencia profesional, readmisión en casos de despidos improcedentes; garantía de estabilidad en el empleo, mediante el compromiso de "utilización de mecanismos no traumáticos en la política de bajas" (realizada básicamente a través de las prejubilaciones)⁴⁵.

En lo relativo a los *procedimientos de colocación* no se aprecian grandes innovaciones. Suele establecerse un triple sistema para la cobertura de vacantes: a) promoción interna (que suele ser el sistema preferente)⁴⁶; b) libre designación (respecto de determinadas categorías y puestos de trabajo para los que la Dirección de la Empresa se reserva la facultad de contratación, quedando excluidos de los correspondientes procesos de selección, interna y externa); c) nueva contratación (sistema que suele estar configurado como subsidiario, para el caso de que la vacante no haya podido cubrirse a través del proceso de promoción interna)⁴⁷. Destacando los contenidos que consolidan procesos de selección a través de las convocatorias públicas de pruebas objetivas⁴⁸, donde se prevé la intervención y el seguimiento de las mismas a través de Comisiones Mixtas. Aisladamente aparece algún tipo de referencia al proceso de reclutamiento de candidatos, que se realizará "con medios propios", pero no parece que la línea de tendencia sea una intensificación de los procedimientos de control colectivo de los actos de colocación. La limitada materia regulada en los

categoría, siempre y cuando reúnan las condiciones precisas".

⁴³ Art. 24 del II CC Marco del Grupo ENDESA (BOE 3 agosto 2004).

⁴⁴ Art. 52 del II CC Marco del Grupo ENDESA (BOE 3 agosto 2004).

⁴⁵ Art. 24 del CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005): la cobertura de vacantes de plantilla fija se llevará a cabo, en primer lugar, entre aquellos empleados que teniendo capacidad disminuida para ocupar su puesto actual, estén capacitados para desempeñar la vacante; en segundo lugar, mediante trabajadores que estén ocupando excepcionalmente un puesto de Banda Retributiva inferior; y, en tercer lugar, mediante movilidad funcional, concurso de traslados, reingreso de excedentes y concurso de selección por desarrollo profesional.

⁴⁶ Véase, por ejemplo, el sistema de "desarrollo profesional" que se regula detalladamente en el I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A. (BOE 13 enero 2006). En él se establece un "Programa de Desarrollo Profesional" que "tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo", tratando de lograr "un mayor desarrollo y competencia profesional en el puesto de trabajo, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización" y "una mayor motivación profesional y laboral a través de un desarrollo profesional y promoción económica". En este sistema se establecen dos vías o sistemas de carrera profesional: a) La promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional, y b) La cobertura de vacantes en el mismo o en diferente grupo profesional al que se encuentre encuadrado el trabajador. La cobertura externa se realizará "en el supuesto de agotamiento de los sistemas internos sin cubrirse la plaza".

⁴⁷ Art. 14 del XII CC de Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, ENRESA, centro de trabajo de Madrid (BOCM 7 octubre 2005)

⁴⁸ II CC Marco del Grupo ENDESA (BOE 3 agosto 2004).

convenios se refiere, en la mayoría de los casos, a establecer los procedimientos para la selección del personal y los derechos de los representantes al respecto.

El ingreso de trabajadores se somete generalmente a un proceso de selección, en general detalladamente reglamentado en el convenio, dado que se consideran como un instrumento para "buscar las personas más idóneas y adecuadas para el puesto", ya que se reconoce expresamente la aspiración "a que cada puesto sea ocupado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas". Es frecuente, así, el establecimiento de un sistema muy reglamentado de *concursos de selección*, que se regula normalmente tanto para los procesos de promoción interna como para la selección externa, con la obligación de difusión adecuada del mismo⁴⁹.

La exigencia de pruebas objetivas se ha generalizado en las grandes empresas, pero en la realización de estos procesos de selección se puede, en ocasiones, afectar a la intimidad del trabajador, vulnerando el derecho fundamental a la protección de la intimidad. Los contenidos negociales podrían incidir en esta cuestión estableciendo reglas de conducta que conjuren el peligro de atentados a este derecho fundamental.

Es bastante frecuente también la creación de bolsas de trabajo resultantes de este complejo proceso de selección para la cobertura, tanto interna como externa, de las vacantes existentes⁵⁰. Generalmente, estas bolsas de trabajo tienen una duración temporal (a veces se trata de una utilización puramente transitoria; en otras ocasiones, con un carácter más institucionalizado, se convocan concursos-oposición para la creación de una bolsa de candidatos con una duración de dos años para aquellas ocupaciones en las que se prevé un mayor número de vacantes).

En la práctica negocial del sector y en materia de *período de prueba* se sigue apreciando el problema del establecimiento de cláusulas generales relativas a la obligatoriedad de establecer un período de prueba para todas las relaciones laborales que se concierten en su ámbito⁵¹, dado que, pese a la inclusión expresa de esta cláusula imperativa dentro del convenio, su eficacia está condicionada a la existencia de un pacto expreso en el contrato de trabajo. El hecho de que se trate de un sector donde predomina la negociación de empresa hace que la regulación sea muy heterogénea y en ocasiones problemática. La cuestión más peliaguda se produce en los supuestos en que la duración fijada en los convenios colectivos puede ser considerada abusiva, dado que un período de prueba excesivo constituye probablemente un fraude de ley, al utilizar este período con una teleología diferente de la configurada por el marco legal (es discutible, por ejemplo, el establecimiento de un período de prueba que pueda tener una duración máxima de tres años para trabajadores de los grupos I y II, o de dos años para los grupos III, IV y V, como se establece en el art. 29 del II CC del Grupo Unión FENOSA, BOE 13 junio 2002). Se produce así una desnaturalización de la figura (en algunos casos, la fijación de un período de prueba largo aparece como contrapartida al compromiso empresarial de

⁴⁹ Anexos 7, 8 y 9 del CC de Equipos Nucleares, S.A. (BOE 23 diciembre 2005)

⁵⁰ Art. 33.2 del III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004).

⁵¹ Art. 31 del CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005)

contratación directa o por tiempo indefinido frente a la contratación temporal⁵²), advirtiéndose además que la negociación colectiva tiene abiertos espacios de regulación respecto de otros aspectos (duración según tipos de contratos, deber de experimentación, cómputo del plazo, duración para los trabajadores contratados a tiempo parcial, supuestos de interrupción, etc.) en los que no suele incidir la negociación colectiva del sector.

Es frecuente también que esta obligación de superar un período de prueba se fije no sólo en los casos de contratación exterior (nuevas contrataciones), sino también en los casos de movimientos internos (promoción profesional, cambio de puesto de trabajo...) ⁵³ si bien es claro que cuando se trata de supuestos de promoción o cambio de grupo profesional no se trata realmente del período de prueba regulado en el art. 14 ET.

En lo relativo a las *modalidades de contratación laboral*, las previsiones de los convenios de este sector siguen teniendo un carácter muy fragmentario. Siguen sin encontrarse en los contenidos negociales una regulación sistemática de las distintas figuras contractuales y el convenio colectivo no hace uso de las facultades que el ET le atribuye en orden a la concreción por vía contractual de las diversas modalidades de contratación. Solo se encuentran regulaciones aisladas de algunas modalidades contractuales en algunos convenios colectivos⁵⁴, o la declaración de adecuación de los instrumentos de contratación que proporciona la legislación vigente a las necesidades de la empresa⁵⁵.

No obstante, se encuentran también en algunos convenios cláusulas relativas a algunas modalidades de contratación que desvirtúan la regulación legal: así, por ejemplo en el art. 28 del II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 junio 2002) se prevé que las vacantes correspondientes a ocupaciones que de acuerdo con el modelo organizativo de la empresa vayan a ser amortizadas en el futuro, podrán cubrirse con contratos de obra o servicio cuya finalización se producirá cuando se amortice la ocupación (como se sabe la regulación legal prevé este contrato para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, pudiendo ser identificados en el convenio colectivo aquellos trabajos o tareas que respondan a dichas características).

⁵² Art. 27.2 del III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004).

⁵³ Art. 29 del II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 junio 2002); art. 47 del XXI CC de Repsol Butano S.A. (BOE 12 marzo 2004).

⁵⁴ Así, CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005) que se refiere al contrato en prácticas, a los contratos de obra o servicio (sin delimitar que tareas o trabajos de la empresa pueden ser objeto de esta modalidad contractual) y a los contratos eventuales por circunstancias de la producción (estableciendo para ellos la misma duración máxima prevista en el CC del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria). Art. 23 del III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004)

⁵⁵ Art. 28 II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 junio 2002): prevé la cobertura de vacantes mediante contratación exterior adecuando los instrumentos de contratación que proporciona la legislación laboral a las necesidades de la empresa, pudiendo utilizar los contratos en prácticas o para la formación, y estableciendo un compromiso de conversión de los contratos temporales en indefinidos mediante la modalidad de fomento de la contratación indefinida.

Las estipulaciones convencionales que prevalecen en la materia son las relativas a los compromisos sobre empleo que en algunos convenios se establecen y en las preferencias de ingreso para trabajadores previamente vinculados con la empresa a través de diversas modalidades contractuales, o, en algún caso, el computo de los períodos trabajados en virtud de alguna de las modalidades de contratación a efectos de antigüedad⁵⁶ (contratos temporales, formativos, a tiempo parcial, etc.⁵⁷). Son muy abundantes los convenios colectivos en los que no se contiene ninguna estipulación que haga referencia a las modalidades de contratación, no hay una regulación de los contratos temporales ni de los contratos fijativos, ni de los contratos a tiempo parcial⁵⁸, lo que resulta, por un lado, bastante infrecuente dentro de la negociación colectiva general que, por el contrario, viene demostrando una especial atención a la contratación temporal, acentuada incluso tras las reformas normativas que incrementan las posibilidades de intervención colectiva en la regulación de estas modalidades. La consecuencia derivada de esta situación en el sector es que los representantes de los trabajadores no disponen de mecanismos de control en la utilización empresarial de dichas modalidades de contratación.

Esta escasa incidencia de la negociación colectiva del sector energético en la materia de la contratación laboral se explica en que son normalmente los convenios colectivos sectoriales estatales los que fundamentalmente cumplen esta función de regulación colectiva de las modalidades de contratación y, por tanto, los que, haciendo uso de las posibilidades que actualmente confiere la ley, concreta y delimitan los supuestos y actividades en que se puede hacer uso de las distintas modalidades contractuales y la especificación de los períodos de duración en cada caso, etc. De nuevo, la ausencia en el sector energético de este tipo de convenios sectoriales pudiera, en principio explicar este déficit de regulación colectiva en la materia.

A pesar de lo indicado, es de resaltar que se trata de un sector en el que se incluyen un número importante de grandes empresas, que por su importancia económica y por el número de trabajadores ocupados, la negociación colectiva debiera llevara a cabo la concreción y adaptación de la regulación legal sobre modalidades de contratación. Por otra parte, en el sector existen convenios de grupos de empresas que vienen a asumir, en cierta medida, el papel de la negociación sectorial y donde también está ausente, salvo casos aislados, esa regulación dirigida a procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación y a fomentar la contratación indefinida.

VI. POLÍTICA DE EMPLEO. TRATAMIENTO DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y “EXTERNALIZACIÓN” DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y DE LA MANO DE OBRA.

Una tendencia general en la negociación colectiva es que la misma incide cada vez más sobre materias relacionadas con el empleo, y no sólo en las materias más tradicionales de las modalidades de contratación laboral [en nuestro ordenamiento jurídico

⁵⁶ Art. 30 CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005)

⁵⁷ Art. 7 CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005)

⁵⁸ Um compromiso simplemente genérico sobre el contrato a tiempo parcial se contiene en el art. 76 del CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005).

se han venido incrementando las posibilidades legales de regulación convencional de las materias relativas a las modalidades contractuales de tipo flexible (temporales y formativas)], sino en la regulación de las estrategias negociales de fomento del empleo y su “reparto”, hablándose así de un “*modelo de administración delegada y negocial del mercado de trabajo*”. Con ello se acentúa esa ya aludida tendencia de la negociación colectiva contemporánea de preocuparse no sólo por el trabajador en activo, sino también por los trabajadores desempleados y excluidos socialmente (en gran medida a resultas de la falta de trabajo). Es una manifestación más de la preocupación de los agentes sociales por incidir en la condición general del ciudadano trabajador más allá de su condición de trabajador en activo.

La negociación colectiva del sector debe alcanzar una mayor incidencia sobre el empleo, estableciéndose un intercambio negocial, explícito o implícito, entre el empleo y la flexibilidad laboral y la reducción de los costes del trabajo. La política de empleo instrumentada a través de la negociación colectiva es siempre limitada, por la vinculación de aquella con la política económica pública, y está hoy sujeta a una característica estructural de los mercados de trabajo y su reflejo en una segmentación de los mecanismos de protección social, *públicos y privados*; a saber: su carácter fragmentado, con la existencia de un mercado primario (que goza de un *paradigma de empleo estable y protegido*) y el mercado secundario (mal llamado empleo atípico, basado en la inestabilidad laboral y en la imposición de condiciones de trabajo precarias). La “erosión de lo colectivo” por efecto de esta fragmentación y la subsiguiente pluralización de las formas de tutela han producido un debilitamiento del sindicalismo industrial, y también han implicado una crisis de las estrategias intervencionistas construidas sobre la idea del monopolio representativo del gran sindicalismo de organización en parte debida a su incapacidad para promover la sindicalización.

La intervención de la negociación colectiva en la realización de la política de empleo se puede llevar a cabo instrumentando algunas de las medidas políticas adoptadas previamente por los poderes públicos: formación profesional, inserción de jóvenes en el mercado de trabajo, reparto del empleo, fomento de la contratación, posibilidades de inserción laboral de grupos con dificultades de integración en el mercado de trabajo, etc. De todas estas facetas, el tema de la formación profesional es el que recibe un mayor tratamiento en la negociación colectiva de este sector, fundamentalmente a través de los convenios colectivos negociados en las grandes empresas o grupos de empresas incluidos en el mismo. Salvo esta vertiente, la negociación colectiva es poco significativa en la materia, ya que generalmente el principal objetivo en materia de empleo es el de la estabilidad y garantía de los trabajadores ya contratados y apenas hay –salvo algunas cláusulas aisladas– preocupación por la realización de medidas de creación de empleo o de reparto del empleo. Se puede destacar, en esta misma línea, como apenas hay convenios en los que se haga referencia expresa a la contratación de trabajadores minusválidos⁵⁹.

⁵⁹ Por el contrario, algunos convenios recogen expresamente la imposibilidad de cumplir la reserva legal de contratación de trabajadores minusválidos: así, art. 20.8 CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005), en el que se establece expresamente que “debido a las peculiaridades de carácter productivo y técnico de la empresa se hace difícil la incorporación de trabajadores incapacitados en los términos previstos en el art. 38.1 de la Ley de Integración Social del Minusválido, Ley 13/1982, de 7 de abril, por lo cual se acuerda a través de este convenio aplicar las Medidas Alternativas a la obligación de reserva, expuestas en el RD 364/2005, de 8 de abril.

*** Tratamiento del empleo en la negociación colectiva del sector energético.* En la negociación colectiva del sector siguen encontrándose compromisos de “política de empleo” consistentes en la contratación de un determinado número de trabajadores durante la vigencia del Convenio Colectivo correspondiente. Normalmente este compromiso de contratación está ligado a la realización de un plan de bajas para el personal de la empresa que se articula fundamentalmente a través de un sistema de prejubilaciones y forma parte de un “Plan de Adaptación de Plantillas” que tiene como objeto la reducción de plantillas y su modernización dentro del proceso general de reestructuración que se está produciendo en el sector energético y, con más intensidad, en el sector de la energía eléctrica. En muchos casos, estos compromisos son en realidad, más que medidas de fomento del empleo, medidas de sustitución de trabajadores, por lo que no se crean nuevos empleos sino nuevas contrataciones sobre el nivel de empleo existente. Suelen aparecer además compromisos de “garantía de estabilidad en el empleo” frente a posibles procesos de regulación de empleo como consecuencia de los procesos de reestructuración empresarial. No obstante, es bastante generalizado el establecimiento de compromisos de estabilidad en el empleo, que dejan a salvo, sin embargo, las necesidades de amortización de puestos de trabajo por circunstancias económicas y organizativas, a veces supeditándolo al acuerdo con los representantes de los trabajadores (así, en el CC de Equipos Nucleares S.A., BOE 23 diciembre 2005, se establece un compromiso de mantenimiento del empleo, limitando la posibilidad de adoptar expedientes de regulación de empleo por causas tecnológicas o económicas al someter dicha decisión al previo acuerdo con los representantes de los trabajadores; art. 73.1 XIV CC de ENAGAS, S.A., BOE 23 noviembre 2005; arts. 21 y 22 del III CC de Iberdrola Grupo, BOE 26 octubre 2004).

En algunos convenios estas cláusulas de estabilidad se acompañan del compromiso por parte de la empresa de creación de determinados puestos de trabajo (v.gr. art. 6 del II CC del Grupo Unión FENOSA, BOE 13 junio 2002⁶⁰; XXV CC de Hidro Nitro Española, S.A., BOP de Huesca 18 marzo 2003) o del compromiso de recolocación de los trabajadores en otros puestos de trabajo ante supuestos de amortización de vacantes por la empresa⁶¹

Así pues, la política de empleo en la mayor parte de los convenios se reduce al compromiso de contratación indefinida (garantía de estabilidad en el empleo) y la preferencia por esta modalidad contractual frente a la contratación temporal. Así, se establece el compromiso de promover la contratación directa de trabajadores fijos, en algunos casos condicionado a que la empresa “se mantenga en términos competitivos”, o en otros supuestos, con una garantía de alcance más limitado, a que

A diferencia de ello, en el art. 25 del III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004) se establecen compromisos relativos a la facilitación de la integración en el empleo de los trabajadores con discapacidad y la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad a la empresa de los trabajadores con discapacidad.

⁶⁰ Se establece en este convenio que la política en esta materia se concreta en dos grandes líneas, por un lado la garantía de continuidad en el empleo de los trabajadores y por otro la creación de empleo en las empresas del grupo. Se incorporarán durante la vigencia del convenio colectivo 270 trabajadores a las empresas incluidas en el mismo. También art. 23 y Disp. Final 1ª del III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004).

⁶¹ Art. 20 III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004).

se trate de “puestos de estructura”, comprometiéndose el propio convenio a que las contrataciones que se realicen sean para este tipo de puestos. La regulación de la contratación temporal por la empresa se mantiene con un carácter más restrictivo y supeditada a la realidad de las necesidades de la empresa, normalmente acompañada de mecanismos protectores de los trabajadores contratados temporalmente (preferencias para coberturas de vacantes, cómputo de la antigüedad⁶², etc.), que no se regulan de manera sistemática en el convenio sino que aparecen en estipulaciones diversas. En algunos convenios, limitando el alcance del compromiso de contratación de trabajadores indefinidos, la empresa mantiene la libertad de realizar contratos temporales con carácter previo a los indefinidos. Es también frecuente en el caso de utilización de la contratación temporal el establecimiento de un compromiso de transformación del empleo eventual en fijo, pero manteniendo la contratación temporal estructural, para cubrir necesidades temporales propiamente dichas (interinidad, etc.)

⁶³.

Se debe destacar la regulación del empleo en el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, donde se establecen compromisos reales en esta materia que podrían servir de pauta para mejorar la pobre regulación contenida en la mayor parte de los convenios colectivos de este sector. En este Acuerdo Marco se prevé que cuando la generación de vacantes en la empresa vaya a implicar la realización de horas extraordinarias, se procederá a la cobertura provisional del puesto de trabajo utilizando las bolsas de empleo existentes en este grupo; se establece igualmente el compromiso de movilidad interempresas dentro del Grupo Repsol YPF como vía de recolocación del personal disponible; e igualmente se establece el compromiso de recolocación del personal disponible como consecuencia de la reducción de la contratación de servicios.

**** Formación Profesional.** La materia de formación profesional suele tener un tratamiento específico en los convenios del sector energético. Desde el punto de vista interno a la empresa, la formación profesional “continua”, dirigida a los trabajadores ocupados, se considera como una contribución eficaz al incremento de la competitividad y de la capacidad de adaptación de los trabajadores a las exigencias del mercado de trabajo, siendo así un elemento importante en la gestión de los recursos humanos y un mecanismo de adaptación permanente que permite una mayor movilidad funcional de los trabajadores. Por ello, desde el punto de vista empresarial es un instrumento ligado a la eficiencia y a la consecución de los objetivos empresariales. De otra parte, desde la perspectiva del trabajador, se convierte en una alternativa a la extinción del contrato al permitirle la adecuación de su nivel de competencias a los cambios organizativos y tecnológicos y en un instrumento que potencie sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

En este sector, la formación se erige en un factor esencial para el desarrollo de las posibilidades productivas y, por ende, en un objetivo preferente de las empresas que pretendan mejorar su capacidad competitiva, de ahí la cada vez más extendida atención de los convenios colectivos al tema⁶⁴, la institucionalización en la empresa de

⁶² Art. 30 XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005)

⁶³ Art. 9.1 del CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005); art. 28 II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 junio 2002).

⁶⁴ Art. 11 del CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005), que establece un “Plan Integrado de Formación anual”; art. 29 del II CC Marco del Grupo ENDESA (BOE 3 agosto 2004); art. 35 del III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004).

programas de formación y promoción profesional, el diseño de políticas de readaptación y reconversión profesional, planes generales, acciones concertadas con instituciones, o meros cursillos de especialización y perfeccionamiento⁶⁵. La importancia de la formación profesional en este sector se refleja en la firma del III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la Industria Eléctrica (BOE 7 junio 2001).

La dinámica de las reestructuraciones productivas, en buena medida derivadas de las innovaciones tecnológicas, provocan nuevos requerimientos que exigen una actualización continua de las competencias profesionales de los trabajadores, cuyas cualificaciones van quedando obsoletas. Ello explica que las políticas formativas deban considerarse como un elemento anejo a la clasificación, incluyéndose en el contenido de los convenios (tanto la vertiente estricta de la formación profesional como la relativa al desarrollo profesional⁶⁶) como aspecto inescindible de la entera regulación de las estructuras profesionales y, necesariamente también, de la promoción profesional en los sistemas de clasificación profesional⁶⁷.

El tratamiento de la formación profesional en los convenios de este sector es importante, pudiendo ser considerada como una de las piezas más desarrolladas de esta negociación colectiva. Es significativo, por ejemplo, la configuración que en el XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005) se hace de la política de formación: “La empresa potenciará la formación como elemento básico para el desarrollo profesional y personal de sus recursos humanos (...). Los principios básicos que inspirarán esta política son los siguientes: a) Que la formación no es un fin sino un medio de desarrollo personal para conseguir una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos. b) Que la formación no se concibe como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional. c) Que la formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades”. En función de todo ello se establecen Planes anuales de Formación que abarcarán las siguientes áreas de actuación: formación para el ingreso, formación para el perfeccionamiento profesional y formación para el reciclaje.

*** Subcontratación empresarial y utilización de Empresas de Trabajo Temporal**.*

En relación a las diferentes formas de externalización de la organización del trabajo, especialmente en lo relativo a los procesos de subcontratación, la negociación colectiva del sector es muy pobre y resulta indicativo de que por parte de los representantes de los trabajadores no se ha sabido o no se ha podido responder

⁶⁵ Arts. 21 y ss. Del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE 7 mayo 2003)

⁶⁶ III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE 7 mayo 2003); XXI CC de Repsol Butano S.A. (BOE 12 marzo 2004).

⁶⁷ Art. 58 del II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 junio 2002), donde se pone de manifiesto esta estrecha vinculación del desarrollo profesional y la formación profesional a los sistemas de clasificación profesional: “La formación en nuestra Empresa pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requeridos en cada momento para la consecución de los objetivos empresariales”. También, art. 23 del II CC Marco del Grupo ENDESA (BOE 3 agosto 2004)

adecuadamente a un fenómeno cada vez más extendido y con evidentes repercusiones sobre los derechos de los trabajadores. Así pues, queda al margen de la negociación colectiva una intervención decidida sobre el control de los procesos de subcontratación, y sobre el recurso empresarial a diferentes formas de exteriorización de la organización de trabajo, entre ellas a la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal⁶⁸. Las cláusulas existentes tienen fundamentalmente la finalidad de limitar las facultades empresariales de descentralización productiva o de externalización del empleo, suelen tener pues un carácter “defensivo”, en el sentido de “garantía del empleo”⁶⁹.

De esta forma, la intervención de la negociación colectiva en relación con las contrataciones y subcontratas y los contratos de puesta a disposición que se puedan llevar a cabo con ETT se dirige fundamentalmente a garantizar la ocupabilidad con trabajadores propios de la empresa, limitando tanto las posibilidades de subcontratación de obras o servicios como la realización de dichos contratos de puesta a disposición y, por tanto, disponiendo una utilización restrictiva de las ETT (v.gr. art. 16 del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, BOE 7 mayo 2003, que establece un compromiso de utilización sólo en casos de urgencia, acordando dar prioridad a la contratación directa, aunque la empresa deja a salvo su facultad de utilización de las ETT de acuerdo a la regulación legal). También suele ser una pauta común la regulación de la subcontratación y descentralización productiva a efectos de prevención de riesgos laborales, en cumplimiento de lo dispuesto legalmente sobre planificación de la actividad preventiva en relación con las empresas contratistas⁷⁰

En lo que atiene al trabajo a través de la utilización de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, es una materia cuyo tratamiento en la negociación colectiva de este sector no se encuentra generalizado. Generalmente suele ser objeto de regulación en la negociación sectorial, estatal o provincial, y mucho menos en la negociación colectiva de empresa (característica de este sector que analizamos).

Una pauta que usualmente suele ser común en todas las cláusulas convencionales que regulan la utilización de las ETT es la preocupación por las condiciones laborales de los trabajadores de estas empresas

En algunos convenios -con poca frecuencia, sin embargo- se lleva a cabo una regulación aceptable de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de empresas contratistas y de ETT, en cuanto a las obligaciones de información,

⁶⁸ En muchos convenios simplemente se reiteran los derechos de información que, en esta materia, prevé el art. 64 del ET. Así, art. 18.2 CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005)

⁶⁹ Así, en el art. 24 del III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004) se establece que, como garantía del cumplimiento del compromiso de mantenimiento del volumen de empleo, las empresas mantendrán su política de realización de sus actividades esenciales con personal propio de plantilla, y ante cualquier proceso de externalización se actuará de acuerdo con lo establecido legalmente.

⁷⁰ Véase, por ejemplo, el art. 55 del XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005); art. 58 del II CC Marco del Grupo ENDESA (BOE 3 agosto 2004); art. 23 del IV CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A. (BOE 23 agosto 2005).

formación y prevención frente a los riesgos derivados del trabajo (art. 23 del I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A., BOE 13 enero 2006)

*** Cláusulas subrogatorias. Garantías ante los procesos de sucesión empresarial.*

Dentro de las cláusulas de garantía del empleo que se establecen en la negociación colectiva se encuentran previsiones relativas a la continuidad de los contratos de trabajo en los supuestos de sucesión empresarial. Estas cláusulas subrogatorias se establecen en algunos convenios en sentido amplio (III Convenio colectivo de Iberdrola Grupo). También con carácter general, se recogen derechos de información, y a veces de consulta, a los representantes legales de los trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, absorción, fusión, venta, etc.), o se establece la exigencia de un acuerdo previo con los representantes de los trabajadores cuando la modificación de las estructuras de la empresa, como consecuencia de venta parcial o total de la empresa y fusiones, pueda afectar a los contratos de trabajo. En muchos casos, a través de estas cláusulas se trata de garantizar las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por procesos de fusión e integración o por la segregación de actividades en entidades distintas como consecuencia de la reordenación legal del sistema eléctrico (arts. 46 y 47 del CC de Barras Eléctricas Galaico-Asturias, BOP de Lugo de 2 marzo 2001).

Una regulación mucho más detenida y compleja de la subrogación empresarial se produce en aquellos casos de grandes empresas o grupos sometidos a procesos de reorganización empresarial, como ocurre respecto al Grupo Endesa. En estos casos se pone especialmente de manifiesto la preocupación por el empleo, lo que lleva a las partes negociadoras a articular una norma pactada (Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo ENDESA, que ha sido prorrogado), que ofrezca a los trabajadores afectados por el proceso de reordenación societaria y reorganización empresarial un marco de estabilidad real y efectiva de empleo, en el cual se establece una regulación detallada de los procesos de transferencia de personal dentro y fuera de las empresas del grupo y un marco de garantías aplicables al conjunto de los trabajadores transferidos.

El supuesto de subrogación empresarial que más se regula en la negociación colectiva es el referido al cambio de titularidad de empresas concesionarias de servicios, y también los supuestos en que la empresa principal o cedente opta por llevar a cabo directamente el servicio o actividad de que se trate⁷¹. El objetivo de estas cláusulas es garantizar a los trabajadores afectados la estabilidad en el empleo, previendo la absorción por parte de la empresa a la que se adjudica el servicio del personal de la empresa cedente y estableciéndose, por tanto, la subrogación del nuevo empresario en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

*** El tratamiento de la jubilación como medida de fomento de empleo.*

El tema de las jubilaciones forzosas o anticipadas sigue teniendo, sin duda, una importante acogida en la negociación colectiva. Cláusulas relativas a la jubilación forzosa, a la jubilación anticipada, o a ambas aparecen prácticamente en todos los

⁷¹ Art. 15 del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE 7 mayo 2003)

convenios relevantes en este sector. Su regulación en los convenios sigue siendo marcadamente como medida de flexibilización de las plantillas, con la finalidad principal de sustituir trabajadores de edad avanzada y con una importante antigüedad en la empresa y de amortizar puestos de trabajo. Los cambios legales que se han producido en relación a la posibilidad de pactar en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa tienen reflejo en algunos convenios, como en el CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005), cuyo art. 14.4 señala que “Al objeto de fomentar nuevo empleo para los jóvenes, y en línea con el compromiso de consolidación de empleo estable que se contiene en el presente acuerdo, se establece la jubilación obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador afectado tenga cubiertos los períodos de carencia previstos para obtener una pensión de jubilación ordinaria (Ley 14/2005, de 1 de julio)”.

Pese a la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en el sentido de que la jubilación forzosa sólo es admisible cuando se pacte como medida de fomento del empleo, muchos convenios colectivos siguen previendo esta jubilación forzosa sin condicionarla a la contratación por la empresa de trabajadores desempleados que sustituyan a los trabajadores jubilados forzosamente a los 65 años. Aunque, como se sabe, la jurisprudencia ordinaria ha flexibilizado esta doctrina al admitir que las empresas no tienen que contratar necesariamente trabajadores desempleados en lugar de los jubilados forzosamente, considerando que, como medida de empleo, la jubilación también puede tratar de mejorar la situación competitiva de la empresa o su viabilidad, es resaltable que muchos convenios colectivos establezcan esta jubilación forzosa sin ninguna referencia siquiera a medidas de política de empleo⁷²

No obstante, es importante señalar que con el establecimiento de estas cláusulas sobre jubilación, los convenios se apartan de las directrices europeas sobre política de empleo que van dirigidas a retrasar la edad de jubilación, prolongando la vida activa de los trabajadores.

Sigue siendo, igualmente, muy frecuente el establecimiento de mecanismos de jubilación voluntaria anticipada (v.gr. art. 14.4 CC de Equipos Nucleares S.A., BOE 23 diciembre 2005; CC provincial de las empresas distribuidoras de energía eléctrica de la provincia de Córdoba, BOP de Córdoba de 9 enero 2004), en muchos casos como mecanismo de solución individual voluntaria ante la amortización de vacantes por la empresa (v. gr. Art. 20.2 III CC de Iberdrola Grupo, BOE 26 octubre 2004). Por el contrario, son muy pocos los convenios que contienen una regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo (v. gr. Disp. Transitoria 14 del XXI CC de Repsol Butano S.A., BOE 12 marzo 2004, donde se establece una regulación muy detallada de los mismos; art. 45 del CC de CEPESA-PETROSUR, S.A., centro de trabajo de Refinería de Gibraltar, BOP de Cádiz de 29 de junio de 2004; CC de Crady Eléctrica, S.A., BO

⁷² Si se hace referencia al fomento del empleo de los jóvenes como justificación de la jubilación forzosa prevista en el convenio en el CC de Equipos Nucleares, S.A. (BOE 23 diciembre 2005), o en el CC de CEPESA-PETRONOR, S.A., centro de trabajo Refinería de Gibraltar (BOP de Cádiz de 29 de junio de 2004). En el XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005) se hace sólo una genérica remisión a los criterios establecidos respecto al establecimiento de jubilaciones forzosas en la negociación colectiva por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981. CC de Eléctrica del Ebro, S.A., centro de trabajo de Tarragona (BOGC 27 febrero 2004).

VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El ordenamiento laboral ha venido empleando un sistema de clasificación profesional que separa a los trabajadores en grupos profesionales subdividiendo aquéllos en un elevado número de categorías profesionales, a cada una de las cuales corresponde una función, un salario y un nivel profesional que determina luego otras condiciones de trabajo. La categoría profesional ha sido, pues en la noción fundamental del sistema de clasificación y sobre ella venía operando, con carácter general, la normativa laboral, pese a lo cual, y por lo que al tema de funciones se refiere ahora, la categoría como mecanismo de descripción de aquéllas, delimitando las que después se podían asignar en el contrato de trabajo, ha venido acumulando sobre sí una compleja problemática, tanto en su relación con la propia organización del sistema productivo, como en su aspecto estrictamente jurídico.

El influjo de todo un cúmulo de circunstancias, tales como las transformaciones tecnológicas, los cambios en las relaciones productivas y en la propia estructura empresarial y las formas de organizar el trabajo, ha incidido en la crisis de la referencia al puesto de trabajo, paradigma del “trabajo en migajas”, para abrir paso a las descripciones de tareas en que la polivalencia funcional se erige en la fórmula mágica de los nuevos modelos, donde la vieja categoría profesional entra en crisis, crisis funcional que pronto conoció su racionalización jurídica mediante la atribución legal al empresario de facultades de variación para proceder al cambio, provisional o definitivo, de dichas funciones, ligando irremediabilmente el tema de la movilidad funcional al de la determinación contractual de tareas, que sólo opera, como en la mayor parte de las condiciones de trabajo, como un primer elemento jurídico de referencia.

Como es sabido, la reforma laboral de 1994, por lo que hace a la clasificación profesional, acogió las demandas que, en nombre de la flexibilidad y la competitividad, hacían objeto de su crítica las rigideces del régimen jurídico contenido en el Estatuto de los Trabajadores y en la ordenación profesional contenida en las Ordenanzas Laborales, y que por lo que aquí interesa, afectaba, obviamente, a los sectores energéticos. Tal sistema de estructuras profesionales suponía, en la lógica del mentado discurso flexibilizador, un elemento determinante de la denominada rigidez del sistema de relaciones laborales, rigidez que, en este ámbito, operaría en un doble sentido. De una parte como elemento obstativo a la movilidad funcional de los trabajadores, no ya entre categorías de un mismo grupo, en muchos casos imposibilitada en aquellos supuestos en los que los requerimientos de cualificación impedían la movilidad, sino entre categorías de grupos distintos para las que no estaban previstos requerimientos de cualificación o los previstos eran de escasa entidad.

En este contexto, puede decirse que la negociación colectiva, está llamada a regular la materia -desde la prístina regulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores- y abordar la renovación de los esquemas de encuadramiento profesional abandonando la inercia al mantenimiento –mediante la reproducción de su contenido- de los regímenes heredados de las Ordenanzas Laborales.

El meritado reproche de rigidez de los modelos clasificatorios propios de las Ordenanzas, y de la regulación legal marco contenida en el Estatuto de los trabajadores pretendió ser superado por el legislador de 1994 mediante una doble intervención normativa, a saber, mediante la modificación del mencionado marco legal básico, que, *prima facie*, apuesta por la adaptación de la prestación de los trabajadores a un sistema de clasificación menos rígido, y mediante la derogación de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo. Esta doble intervención normativa que se encaminaba a la consecución de uno de los objetivos declarados como prioritarios por el legislador de 1994: el fortalecimiento de la negociación colectiva, el impulso del convenio colectivo como marco “prioritario” de ordenación de las relaciones laborales, objetivo resumible desde otro enfoque como la “desregulación” de la clasificación.

Desde tales parámetros, la negociación colectiva y, en su defecto, los acuerdos de empresa son los instrumentos normativos a cuyo través ha de establecerse el sistema de clasificación profesional, según reza el art. 22.1 LET. Tal referencia a la negociación colectiva ha de completarse con las previsiones del artículo 84, párr. 3º LET, de forma que la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa puede centralizar al máximo nivel la regulación de los grupos profesionales. En los sectores objeto de este Informe, la citada complementariedad carece, al momento, de virtualidad, habida cuenta del absoluto predominio del Convenio colectivo de empresa, a la ausencia de convenios colectivos sectoriales, situación que, sólo en alguna medida, y relativizando el alcance de lo que ahora se dirá, cumplen los Acuerdos de Grupo⁷³.

La citada ausencia de un “marco de clasificación unitario” en los sectores energéticos, dificulta notablemente el análisis de las estructuras profesionales en los mismos, tarea que facilita en otros sectores la existencia de Acuerdos Interconfederales en que se establecen pautas clasificatorias a seguir en la negociación colectiva sectorial, por genéricos y laxos que los mismos sean. Por contra, los sectores objeto de nuestro análisis presentan como característica principal la heterogeneidad de los sistemas clasificatorios utilizados, de ahí que más que de modelo, se deba hablar de modelos de clasificación profesional operantes en el sector energético.

Los sistemas de clasificación profesional adoptados por la negociación colectiva en el sector energético se mueven en la contraposición continuismo/ innovación, de donde se deduciría una primera gran división de los convenios colectivos de los sectores energéticos (y obviamente, respecto a la cuestión que ahora nos ocupa -clasificación profesional-) entre continuistas, -“clásicos”- e innovadores, en función de que actúen o no las posibilidades dimanantes del marco legal de referencia. Del análisis de los convenios colectivos del sector energético se colige sin dificultad la existencia de los siguientes grandes sistemas de clasificación profesional:

a) Un primer modelo que denominamos continuista en el que cabe inscribir un nutrido conjunto de convenios en que pervive el sistema de clasificación básicamente establecido en las derogadas Ordenanzas Laborales. La característica común a todos ellos sería, pues, la de conservar el modelo de clasificación profesional de origen heteronómico, sin actualizar las potencialidades abiertas a la autonomía colectiva al

⁷³ Cfr. arts. 10 y sigs. del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

respecto. Tal abstención de la autonomía colectiva, reviste, no obstante, distintas formas y grados, desde la abstención total (mantenimiento del sistema anterior en su integridad) a la intervención retórica (incorporación como resultado de la negociación del sistema de encuadramiento clásico, en sus aspectos fundamentales) o puntual (mantenimiento de la columna vertebral del sistema prístino al que se incorporan aspectos novedosos de escasa entidad.) A tal grupo han de remitirse, obviamente, aquellos convenios que, tras guardar absoluto silencio en su articulado respecto a cualesquiera elementos o criterios clasificatorios, los mismos hacen acto de aparición en el más recurrente de los aspectos negociados: la tabla salarial, pues debe entenderse que el establecimiento de salarios por grupos y categorías que se corresponden con los de las Ordenanzas significa que tales son los grupos y categorías que existen en la empresa, curioso resulta igualmente el caso de algún convenio que tras señalar que la clasificación del personal que presta sus servicios en la empresa se regulará por lo establecido en el vigente convenio, luego no regula nada, hasta la susodicha tabla salarial. Finalmente, se inscribirían también en este grupo aquellos convenios que han hecho objeto de acuerdo expreso, como contenido de la negociación, el esquema clasificatorio de las ordenanzas, en los mismos o muy similares términos, o siguiendo las orientaciones marcadas por las mismas y a la *práctica habitual del sector*.

b) Por lo que refiere a las notas características de este modelo, en el mismo se asiste a una extraordinaria proliferación de categorías, ordenadas jerárquicamente, que determinan el contenido funcional de la prestación y se erigen en el centro de imputación de efectos salariales y de otros órdenes (*v. gr.* asistenciales); además aparecen categorías de claro origen mimético (copiadas de otras ordenanzas), y, por ende, de escaso alcance configurador, ni siquiera descriptivo. Aparecen los grupos básicos que con carácter general han venido sirviendo para el encuadre de trabajadores de cualesquiera actividades: Técnicos (personal titulado, de grado medio o de grado superior); administrativos; obreros (operarios o personal de producción en algunos convenios) con alguna subdistinción entre profesionales de oficios y oficios varios, peonaje, especialistas; y subalternos -o auxiliares de servicio-. Aparece reflejada igualmente el grupo de empleados, con alguna distinción entre empleados en sentido estricto (administrativos y personal de oficina) con carrera administrativa (oficiales, auxiliares y aspirantes); amén de la consideración de los encargados o jefes (de sección, de servicio, de equipo.) como último estadio que culmina el organigrama del área funcional. Tímida formación de otros grupos, propios de las últimas Ordenanzas: técnicos de procesos de datos, personal de informática, técnicos de oficina, personal mercantil. Igualmente mantienen estos convenios, con carácter general el sistema clásico de movilidad funcional.

c) En un nivel intermedio cabría situar un conjunto de convenios, abrumadoramente mayoritario, en que se entremezclan los elementos de pervivencia y la innovación relativa. Convenios en que, sin innovaciones cualitativas en el diseño del sistema de clasificación, sí que son perceptibles notables adaptaciones del esquema clasificatorio clásico a las nuevas circunstancias de la empresa y del sistema productivo, modelo que por situarlo relativamente entre el continuista y el innovador, ya podemos denominar “neutro”. En tales convenios suele ofrecerse una definición de lo que debe entenderse por sistema de clasificación profesional, siendo habitual la presencia de fórmulas que remiten a la negociación posterior, o incluso a la voluntad empresarial la cumplimentación del organigrama clasificatorio, con fórmulas del tipo: “Las clasificaciones del personal por categorías... son meramente enunciativas y no

suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren...”⁷⁴.

El grueso de los sistemas de clasificación profesional utilizados por la negociación colectiva del sector responde a este modelo caracterizado a grandes rasgos por las siguientes características: los trabajadores son clasificados con arreglo a la noción fundamental de “categoría profesional”; se efectúa por los convenios colectivos una definición de cada una de las categorías profesionales; se agrupan las categorías profesionales en grupos que no son definidos. Esto es, el convenio no expresa a qué criterios se atiende para configurar los grupos profesionales, qué conocimientos o qué formación teórica o práctica se han considerado para formar los mismos o, en su caso, los subgrupos profesionales.

No obstante las anteriores notas, que dan cuenta de evidentes elementos de pervivencia del modelo continuista, las mismas se traban con elementos novedosos, mezcla aderezada con múltiples referencias a las potencialidades derivadas de los preceptos legales.

c) Frente a los modelos anteriores, existe un grupo de convenios colectivos, progresivamente en aumento, que utilizan un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales definidos a través de conceptos como los de autonomía, responsabilidad, etc. y que se caracterizan por la clasificación de los trabajadores en grupos profesionales y la supresión de las categorías profesionales clásicas⁷⁵. En los convenios más recientes se observa el crecimiento de sistemas de clasificación asentados sobre los conceptos de grupo profesional al que se agrupan una serie de niveles salariales. *V.gr.*, véase una regulación basada en el grupo profesional (determinado en función de las titulaciones/aptitudes profesionales y contenido general de la prestación), complementado por niveles en función del desempeño y desarrollo de personal sobre los que se establecen las bandas retributivas, en los arts. 11 y sigs. del VI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Petróleo, S.A.” (BOE 7.10.2003); de forma similar, dentro de este mismo grupo empresarial, los arts. 7 y sigs. del XI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Butano, S.A.” (BOE 12.3.2004) utilizan la técnica de la delimitación grupos profesionales, para los que luego se prevén niveles retributivos (de entrada, básico, y de desarrollo) en función de la “permanencia, capacitación, experiencia y grado de desempeño”, técnica que permite vincular la propia clasificación y los niveles salariales básicos con la evaluación del desempeño y desarrollo del trabajador. Por lo que respecta a la empresa Cepsa, su sistema de clasificación profesional es similar, asentado sobre grupos y niveles salariales (que se asignan en atención a la “Descripción del puesto de trabajo”), cfr. capítulo VI Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

⁷⁴ Sujeción a las necesidades empresariales, en cuanto a discrecionalidad en la cobertura de todos los puestos diseñados, que también se mantiene en fórmulas clasificatorias menos clásicas, cfr. art. 7 del XI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Butano, S.A.” (BOE 12.3.2004), que se refiere al carácter “enunciativo” del sistema de clasificación profesional.

⁷⁵ En tales modelos el grupo se define *v. gr.* como “la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio, un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad y, en su caso, coordinación o mando [art. 12.1 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004) II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004)].

Bajo este modelo, el IV Convenio Colectivo de la Empresa “Gas Natural, S.D.G., S.A.” (BOE 23.8.2005), en sus arts. 6 y 7 basa la clasificación profesional en un sistema similar: puestos de trabajo cuyas funciones define la empresa, que se encuadran en bandas retributivas con diferentes niveles salariales, dentro de grupos profesionales genéricos. Un modelo similar también establecen los arts. 9 y sigs. del XIV Convenio Colectivo de la Empresa “ENAGAS, S.A.” (BOE 23.11.2005), basado en cuatro grupos profesionales definidos genéricamente (Técnico, Administrativo-Informático, Especialista Técnico y Servicio Auxiliar –Subalterno-), dentro de ellos a cada puesto de trabajo corresponde una banda retributiva (en función del nivel de competencia profesional, experiencia adicional y específica requerida, disponibilidad de modelos en la resolución de problemas que enfrenta, capacidad de coordinación e integración del trabajo de otras personas, nivel de competencia, nivel de responsabilidad, etc.), complementándose ello con el establecimiento de determinados niveles salariales (los niveles salariales se gradúan en nivel de entrada, básico y niveles de desarrollo).

La nota más significativa de estos sistemas de clasificación reside en que, a contrario de lo que ocurría en el sistema de clasificación profesional tradicional, en el que el grupo profesional no era definido y se limitaba a agrupar categorías profesionales que describían exhaustivamente las funciones a desarrollar por los trabajadores, en el nuevo modelo de clasificación, el grupo profesional sí aparece definido explícitamente. En tales definiciones, y por lo que respecta a las aptitudes, se utilizan factores como los conocimientos, la iniciativa, la complejidad, el mando, la responsabilidad, etc., siendo el caso que algunos convenios no definen tales elementos, en tanto que otros sí lo hacen⁷⁶; en cuanto se refiere a las titulaciones, cada grupo profesional suele agrupar unitariamente una única titulación; y por lo que hace al contenido general de la prestación el mismo aparece en estos convenios a través de distintos nombres como “tareas” o “actividades pactadas”. Respecto a la determinación de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, estos convenios colectivos permiten la equiparación de la prestación debida con lo que es el grupo profesional. Sin embargo, y al respecto, cabe hacer la siguiente precisión: aunque es cierto que algunos de estos convenios equiparan la prestación contractual a un grupo profesional, otros tantos convenios colectivos señalan que los trabajadores serán clasificados “con arreglo a las actividades profesionales pactadas y en su caso ejecutadas...” por lo que, pese a que estos convenios puedan inducirnos a pensar que el trabajador debe desarrollar todas las tareas de un grupo profesional, en realidad muchos de ellos no están imponiendo con carácter preceptivo que el trabajador desarrolle todas las funciones de un grupo profesional, sino únicamente las “tareas” que dentro del grupo profesional le sean “propias” que en sana lógica será solamente una de las actividades que aparecen descritas en el grupo profesional, y que ha sido previamente pactada.

Un ejemplo de este tipo de regulación lo encontramos en el II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004), que ordena la estructura profesional en torno al concepto de grupos profesionales (concebido como la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la

⁷⁶ En el caso del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004), tales factores de encuadramiento aparecen definidos, y son la formación o titulación académica o profesional, la responsabilidad, iniciativa y/o autonomía, actividad intelectual y la complejidad de tareas, el mando o la coordinación (art. 11.1).

prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento), integrados por áreas de actividad (técnica, administrativa o complementaria) y especialidades (agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada Grupo Profesional y cada área de actividad), que integran las ocupaciones específicas o puestos de trabajo (como conjunto de funciones o tareas de una determinada especialidad que son desempeñadas por un trabajador)⁷⁷. En consecuencia, el contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área de actividad dentro de un Grupo Profesional⁷⁸. Convenio que se acompaña de un mecanismo de actualización dinámica de los catálogos de las especialidades y puestos de trabajo en atención a una más adecuada organización práctica del trabajo y mejor “empleabilidad” de los trabajadores, a través de la figura de las Subcomisiones de Clasificación Profesional, y con la previsión de mecanismos arbitrales para la solución de controversias suscitadas en estas cuestiones⁷⁹.

Novedosa resulta igualmente la aparición de redenciones de grupos profesionales como “niveles retributivos” en algunos convenios colectivos, cuando el trLET parece referir con la expresión niveles retributivos a la práctica, extendida en algunas empresas, de establecer “sistemas de valoración de puestos de trabajo” en los que a cada puesto de trabajo corresponde un nivel retributivo. Un sistema de este tipo establece el VIII Convenio Colectivo de la Empresa “Red Eléctrica de España, S.A.” (BOE 31.1.2004), basado en categorías profesionales delimitadas en función de la valoración de puestos de trabajo, de manera que “el contenido de la categoría viene definido por la valoración de la descripción del puesto de trabajo de acuerdo con la metodología de asignación de puntos por factores” (art. 8); valoración que se lleva a cabo por una “Comisión de Valoración” en la que el lado empresarial tiene un representante más que la parte sindical (art. 9), y que deberá actuar conforme al procedimiento previsto en el Anexo II del citado Convenio, donde se reconoce (ap. 1) la posibilidad de que la empresa “para adaptarse al entorno” pueda modificar en cualquier momento la distribución de las funciones y actividades asignadas a los puestos de trabajo, lo que conlleva la necesidad de revisar la valoración de puestos de trabajo.

En estos casos, en el momento de contratar, habría que realizar una doble operación: primero, clasificar profesionalmente al trabajador en un grupo y/o categoría profesional, a los efectos de saber cuáles serán sus funciones, para después atribuirle un nivel retributivo, a efectos de conocer su salario base, lógica que no parece corresponder a las previsiones al respecto de algunos convenios colectivos, donde “el nivel de retribución económica condiciona la categoría profesional del trabajador”. Algunas regulaciones convencionales, en coherencia con este modelo de clasificación, adaptan las previsiones y límites de la movilidad funcional al nuevo referente de su “nivel salarial”⁸⁰ o “banda retributiva”⁸¹.

⁷⁷ Vid. art. 10.1 y 2 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

⁷⁸ Art. 10.3 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

⁷⁹ Vid. art. 13 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

⁸⁰ Art. 10 cap. IV del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

⁸¹ Art. 25 del XIV Convenio Colectivo de la Empresa “ENAGAS, S.A.” (BOE 23.11.2005).

En este modelo de regulación, destaca la regulación organizativa del trabajo diseñada por el III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004), dentro de lo que denomina el “Sistema de Gestión de RR.HH.”. Se trata de un sistema fundamentado en los siguientes elementos: la definición de unas ocupaciones o puestos de trabajo, que comprenden las funciones básicas que debe desempeñar todo empleado adscrito a las mismas (actividades o conjunto de tareas más significativas necesarias para llevar a cabo la prestación laboral en función de: responsabilidad o impacto en los resultados; complejidad o dificultad; dificultad para ser delegadas; dedicación que requieren)⁸²; junto a mecanismos de flexibilidad en la asignación de funciones (mecanismo de “polifunciones o funciones asociadas”); acompañado por una política de desarrollo continuo mediante la formación, el sistema se cierra con la valoración de ocupaciones (de las funciones básicas de la ocupación) utilizando la técnica de “asignación de puntos por factores”, mediante escalones, que se complementa con diferentes niveles para el reconocimiento y remuneración de las polifunciones o funciones asociadas⁸³; y relegando la clasificación por grupos a efectos de adecuar los puestos de trabajo a las tarifas de cotización a la Seguridad Social⁸⁴. Uno de los elementos que dota a este sistema de un mayor grado de flexibilidad o adaptabilidad es la posible incorporación –como facultad de la Dirección de la empresa que las define “tomando en consideración de las necesidades propias del proceso productivo y organizativo de la Empresa”⁸⁵- en la ocupación, de una relación de polifunciones o funciones asociadas que, por razones organizativas y operativas, pueden ser encomendadas –con la correlativa remuneración adicional específica- a alguno o alguno de los trabajadores adscritos a la ocupación de que se trate (que sean los más idóneos para desempeñarlas conforme a los criterios de promoción interna), con carácter coyuntural o de forma permanente⁸⁶.

Otras fórmulas organizativas de la gestión de personal en la empresa se fundamenta en la denominada “gestión por competencias y ocupaciones”, entendiéndose las competencias como los “conocimientos, capacidades y cualidades profesionales necesarios para que el empleado pueda desarrollar un conjunto de funciones y tareas”⁸⁷, estructuradas en niveles, en función del grado de exigencia requerido. El sistema gira en torno a una actualización permanente del Directorio de competencias lo que lo dota de una cierta flexibilidad. Además, la organización empresarial se estructura a través de las ocupaciones, definidas como “el conjunto de funciones y tareas que los empleados deben desarrollar”, que agrupan un “perfil de competencias”⁸⁸, y que permite determinar un “valor numérico” para cada ocupación

⁸² Art. 9 del III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004).

⁸³ Art. 8 del III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004).

⁸⁴ Art. 11 del III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004).

⁸⁵ *Vid.* art. 13 del III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004).

⁸⁶ *Vid.* arts. 9 y 10 del III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004).

⁸⁷ Art. 21 del II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002).

⁸⁸ Art. 24 del II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002).

concreta. A su vez, las ocupaciones –en función del valor de su perfil- se enmarcan en una estructura de grupos profesionales (con una titulación genérica de referencia) divididos en bandas, y donde cada empleado está situado en el grupo de acuerdo con el valor del perfil de competencias que tenga reconocido⁸⁹. El sistema de movilidad funcional, y sus correlativas exigencias, se articula en torno a este mecanismo de delimitación de competencias⁹⁰.

Respecto a la promoción profesional, con carácter general la regulación en la normativa convencional de los ascensos trata de equilibrar los intereses de las partes: del trabajador, a la promoción a través el trabajo; y de la empresa, a ocupar cada puesto de trabajo con el trabajador idóneo para el mismo desde el punto de vista de la organización empresarial. Pese a que las pautas legales remiten el régimen de ascensos a la negociación colectiva, se sigue apreciando una evidente tendencia a la regulación homogénea de los ascensos en los convenios colectivos del sector, donde es generalizada la preferencia por los sistemas de valoración objetiva basada en la formación, méritos y experiencia del trabajador (independientemente de que al respecto se prevean fórmulas múltiples) y a tal efecto pueden establecerse pruebas selectivas (entrevista, test, concurso de méritos, etc.), pero también por la autonomía empresarial (“libre designación” o “facultad organizativa” del empresario)⁹¹. En algún caso, destaca que la promoción dentro de los niveles de cada grupo profesional se vincula con la mejora de las competencias y la consecución de los objetivos de los empleados, reflejados a través de la “evaluación del desempeño”⁹². En otros casos, las posibilidades de promoción profesional se canalizan a través de un sistema de “Desarrollo de Carreras Profesionales”, íntimamente vinculado al desarrollo de las competencias del personal en función de las necesidades de la organización productiva⁹³. Otras regulaciones regulan un procedimiento de concurso para el cambio de nivel salarial⁹⁴, aunque para ciertos niveles la decisión es facultativa para la empresa en atención a criterios de formación, méritos, antigüedad en la empresa y causas organizativas⁹⁵.

En cuanto a la movilidad funcional, aunque el marco legal abre grandes posibilidades para que la negociación colectiva regule los sistemas de encuadramiento

⁸⁹ Cfr. art. 25 del II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002).

⁹⁰ Cfr. art. 26 del II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002).

⁹¹ Cfr. art. 22 y sigs. del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

⁹² Vid. arts. 30 y 31 del II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002).

⁹³ Vid. arts. 24 y sigs. del VI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Petróleo, S.A.” (BOE 7.10.2003); arts. 38 y sigs. del XI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Butano, S.A.” (BOE 12.3.2004); arts. 8 y 9 del IV Convenio Colectivo de la Empresa “Gas Natural, S.D.G., S.A.” (BOE 23.8.2005); arts. 20-23 del XIV Convenio Colectivo de la Empresa “ENAGAS, S.A.” (BOE 23.11.2005).

⁹⁴ Vid. Anexo 3 del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

⁹⁵ Art. 9 cap. IV del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

profesional, se muestra, en cambio, más reticente para que sea esta vía la que dé respuesta a la movilidad funcional y ello porque esta materia se integra dentro de los poderes empresariales de dirección y control para permitir una “gestión más flexible de los recursos humanos”.

En efecto, el artículo 39 TRLET permite que la movilidad funcional ordinaria se desarrolle dentro del grupo profesional o entre categorías equivalentes. Este es el margen que tiene el empresario para ejercitar plenamente sus poderes sin más limitaciones que la interdicción de la arbitrariedad que afecte a los derechos fundamentales de los trabajadores y su dignidad, las derivadas de la exigencia de las titulaciones académicas o profesionales, la formación y promoción profesionales, así como los derechos económicos. A tal efecto, son de interés las cláusulas que precisan esta relación de equivalencia⁹⁶. Sin embargo, a los límites legales hay que añadir los límites que pueda establecer la negociación colectiva, en el sentido de que el propio empresario acepta una autolimitación de sus poderes de dirección y control en el juego de la propia negociación. Este es uno de los enfoques que se efectúa en el análisis de la negociación colectiva de este sector, que se complementa, de una parte, con la regulación convencional de la movilidad extraordinaria referida a los ascensos y a los períodos para reclamar las vacantes y, de otra, con la modificación de la clasificación subjetiva inicialmente pactada entre el empresario y el trabajador, aspectos que el artículo 39 TRLET remite a la negociación colectiva.

Para determinar la mayor o menor flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en relación con el contenido prestacional no hay que atender a los límites legales señalados en el artículo 39 TRLET, sino a la opción que la negociación colectiva realiza sobre la definición de grupos y categorías, puesto que éste es el marco en que se desarrolla aquella movilidad. El sistema de clasificación profesional puede parecer, entonces, un sistema poco flexible porque reproduce los criterios tradicionales de grupo y categoría, incluso, la movilidad dentro del grupo no tiene sentido cuando existen grupos profesionales con una sola categoría o dentro de un mismo grupo profesional hay categorías que por el grado de cualificación y especialización impiden que pueda hacerse efectiva la movilidad funcional con garantías para satisfacer las exigencias de una actividad productiva compleja.

En orden a la limitación de los poderes empresariales por la negociación colectiva, algún convenio establece la obligación del empresario de facilitar a los representantes de los trabajadores, si éstos lo requieren, las decisiones empresariales adoptadas en la materia, así como la justificación y causas de las mismas, cláusula que habrá que entender referida a la movilidad ordinaria y a la extraordinaria sólo cuando supongan la realización de funciones superiores, puesto que para las inferiores el artículo 39.3 TRLET ya establece la obligación de comunicárselo a los representantes, comunicación que se establece con carácter previo. Para la movilidad funcional ascendente también se exige en algún caso comunicación escrita –con carácter previo- a los representantes de los trabajadores y al propio trabajador que desempeñe la categoría superior. Las garantías a favor del trabajador se incrementarán cuando la movilidad extraordinaria se sujete al consentimiento del trabajador y los representantes de los trabajadores o a un derecho de opción del

⁹⁶ Referida a grupos profesionales, *vid.* art. 19 del VI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Petróleo, S.A.” (BOE 7.10.2003).

trabajador, de modo que si el trabajador opta por seguir en su categoría de origen y se niega a desempeñar la categoría superior o inferior no puede ser sancionado. Finalmente, otra limitación consiste en sujetar al mutuo acuerdo la movilidad funcional en distintos centros de trabajo, restricción impuesta al poder empresarial cuando la misma no entrañe movilidad geográfica.

Entre los límites legales a los que está sujeta la movilidad funcional, como ya se ha tenido ocasión de señalar, están las titulaciones académicas profesionales, así como la imposibilidad de despedir al trabajador por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación, circunstancias estas últimas que son definidas por algún convenio como “idoneidad” y “aptitud”, que concurren cuando “la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprende que la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de experiencia requerida”. Entre los convenios analizados apenas se concretan las causas técnicas u organizativas que justifican la movilidad funcional extraordinaria ni se definen las categorías en las que opera. Sin embargo, hay que distinguir las diferentes regulaciones según se atienda a la movilidad ascendente o descendente. La realización de trabajos correspondientes a categorías inferiores está limitada legalmente por el tiempo imprescindible que dure la causa que justifica dicha movilidad, pero algunos convenios determinan temporalmente el tiempo máximo que puede destinarse a un trabajador a una categoría inferior operando con criterios más o menos favorables para éste. El desempeño de categorías inferiores está sujeto, en algún caso, al orden jerárquico profesional, al consentimiento expreso del trabajador afectado cuando la situación se prolongue más allá del plazo establecido convencionalmente, o se prohíbe expresamente a la empresa destinar trabajadores a categorías inferiores en los períodos de vacaciones y enfermedades, limitación que puede tener una finalidad de fomento del empleo, ya que el empresario se ve obligado a no cubrir las vacantes o a contratar trabajadores temporales.

Por lo que se refiere a la movilidad vertical ascendente hay que distinguir según que el convenio limite la duración del desempeño de la categoría superior y el transcurso del tiempo -que varía de un convenio a otro- baste para consolidar dicha categoría⁹⁷, haciendo efectivos todos los derechos a la misma, o sólo el salario base o el de la categoría desempeñada, de aquellas otras regulaciones convencionales que, de acuerdo con la puesta a disposición de la negociación colectiva efectuada por el artículo 39.4 TRLET, establecen un plazo distinto del legalmente previsto para reclamar el ascenso. No obstante, cuando el desempeño de la categoría superior tenga su causa en una suspensión del contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo, la categoría o el régimen salarial no se consolidan. Algunos convenios se limitan a remitir a las previsiones legales.

Son de interés las previsiones convencionales que establecen requisitos de contenido mínimo obligatorio a las notificaciones escritas sobre movilidad funcional, generalizando su comunicación a los representantes de los trabajadores en cualesquiera supuestos, y especialmente incorporando expresamente un límite de relevancia relativo a la tenencia, por parte del trabajador, de la formación en

⁹⁷ V. gr., el art. 10.1 cap. IV del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003), aunque referido a la consolidación del “nivel salarial” superior, se contempla como derecho del trabajador cuando se supera un determinado porcentaje de jornadas anuales cubriendo ausencias en dicho puesto.

prevención de riesgos laborales exigible en para el desarrollo de las nuevas funciones o puesto de trabajo⁹⁸.

La polivalencia funcional (multifunción es utilizada como expresión sinónima en algunos convenios) es centro de atención de los convenios colectivos de ámbito empresarial, que tras reconocer la posibilidad del pacto de polivalencia entre la empresa y el trabajador, establece la polivalencia funcional de modo que a las funciones propias de la categoría se añaden otras, además el derecho a reclamar la categoría profesional superior y a exigir la diferencia retributiva. Este tipo de cláusulas son contrarias a lo dispuesto en el artículo 22 LET, puesto que se reserva la contratación de la polivalencia al contrato de trabajo individual, y no a su imposición unilateral por la empresa cuando lo necesite. Con independencia de su licitud, lo cierto es que existen Convenios que permiten este agrupamiento de funciones dentro del régimen específico de movilidad funcional, con un régimen de garantías y derechos para el trabajador afectado⁹⁹. En otros supuestos, el tratamiento la “polivalencia” se vincula a la promoción profesional en la empresa de determinados grupos de trabajadores (v. *gr.* promoción del grupo profesional de operario al de Especialista Técnico)¹⁰⁰.

Mención específica merece la previsión contenida en los Convenios colectivos de grupo de movilidad funcional y circulación de trabajadores dentro del Grupo, previéndose que por causa de razones económicas, organizativas, técnicas o productivas, los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio, podrán asignados, temporal o definitivamente, a cualquier empresa perteneciente al Grupo (Iberdrola)¹⁰¹; como también en el Grupo Unión Fenosa existen previsiones en este sentido que implican la extensión de la movilidad funcional al ámbito del grupo empresarial¹⁰². Circulación de los trabajadores en el seno del grupo empresarial que es una técnica de gestión de personal lícita para nuestra jurisprudencia, siempre que no encubra un ánimo fraudulento para los derechos de los trabajadores, pero que también genera uno de los elementos o requisitos exigidos (“confusión de plantillas”) para que entre en juego la responsabilidad solidaria de las empresas componentes del grupo empresarial frente a los trabajadores que hayan sido objeto de esta cesión sucesiva o simultánea en el seno del grupo de empresas.

⁹⁸ Art. 19.1 II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

⁹⁹ Cfr. arts. 14.3 y 13 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

¹⁰⁰ Vid. art. 43 del XI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Butano, S.A.” (BOE 12.3.2004).

¹⁰¹ Vid. art. 17 del III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004), donde se establecen los requisitos sustantivos y procedimentales, junto a los derechos específicos que corresponden a los trabajadores objeto de este tipo de movilidad.

¹⁰² Cfr. arts. 7 y 8 del II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002).

VIII. SISTEMAS SALARIALES

Como es sabido, el salario es una de las materias típicas objeto de la negociación colectiva. Es, además, una materia íntimamente vinculada a los sistemas de organización empresarial. Esta trascendencia del proceso negociador en los conceptos salariales no ha hecho sino acentuarse con las reformas laborales de los años noventa, que, a través de mecanismos de desregulación y flexibilidad legislativa han abierto nuevos espacios de regulación a la autonomía colectiva. Las reformas laborales de la década precedente se sitúan en una dirección de política legislativa desde la regulación legislativa hacia la "re-contractualización" colectiva (preferente) e individual (subsidiaria de aquélla). En materia salarial y de estructura de los salarios, en particular, la reforma laboral de 1994 establecía una "re-contractualización" hacia la autonomía privada, mostrando una preferencia de la negociación colectiva respecto a la negociación individual, pero dejando en la práctica un espacio muy importante a ésta última ante los vacíos de negociación colectiva en determinados sectores de actividad económica. De ahí que existía un campo abonado hacia la individualización de las estructuras salariales más amplio de lo que en un principio se pudiera pensar.

Es de señalar que el grupo normativo regulador (legal y convencional) de referencia no entra en la regulación directa de los elementos que componen la estructura salarial, se limita precisamente a establecer una ordenación racionalizadora de la misma (regulación de tipo estructural) y a atribuir los correspondientes espacios de regulación a la Ley y a las fuentes autónomas. Estamos ante el declive de un modelo normativo de regulación jurídica sustantiva en la cúspide en favor de un modelo de regulación procedimental que potencia a la autonomía colectiva como fuente principal de regulación de las estructuras salariales. Este desplazamiento de espacios reguladores (actuado deliberadamente por la propia legislación estatal) se encamina a obtener una mayor flexibilidad de la política de personal ("flexibilidad interna").

Importa realzar la función gestional del salario. Dentro de la mecánica funcional y causal del salario, el sistema retributivo debe aspirar a "lograr un equilibrio entre sus contribuciones ("inputs", en términos de esfuerzo) y sus incentivos ("resultados", en términos de salario) en comparación con el cociente input-resultados del otro tal como" es apreciado en los procesos negociadores. En este sentido debe distinguirse entre las funciones satisfactivas (vale decir, cambiarias) del salario (que, desde la perspectiva del beneficiario, remite a la compensación del esfuerzo laboral prestado) y las funciones administrativas o gestionales del salario, que hace referencia, por el contrario, a las objetivos que persigue la dirección de la empresa en su papel de asignadores y distribuidores del salario cuando utilizan unos determinados sistemas retributivos específicos. Interesa recordar, en esta línea de pensamiento, que la estructura de la retribución *depende en gran parte de las características de la organización empresarial*: la división técnica del trabajo, la complejidad de los procesos de producción, la ordenación de los sistemas de clasificación profesional y, en general, el "modelo" de empresa. Todos estos factores influyen y se reflejan de algún modo también en la estructura retributiva. Pero, aparte de los factores de base objetiva, la composición del salario depende de las propias variables jurídico-institucionales y, singularmente, del sistema de fuentes reguladoras del salario y de configuración de sus elementos constitutivos. El pluralismo jurídico de las fuentes (estatales y autónomas), constatable en el Ordenamiento laboral, no sólo determina la conformación abstracta

de la realidad subyacente, sino que también constituye en sí mismo un factor de diversificación salarial por la acción de las distintas fuerzas reguladoras coexistentes.

En los últimos años se han producido transformaciones importantes en la organización de las empresas. Uno de los cambios recientes más relevantes ha sido la emergencia del modelo de empresa flexible y participada. Propio de las políticas de flexibilidad ofensiva. En el nuevo modelo de empresa flexible se valoriza, como criterio básico de la competitividad, la capacidad de la organización productiva para adaptarse e innovarse rápidamente y de forma dinámica, ante la acentuada competencia, la diferenciación de la demanda de productos y la introducción de nuevas tecnologías. La estrategia de competitividad por innovación conduce a la implantación de sistemas de producción en los que la colaboración en la gestión es elemento estratégico esencial, tanto en la vertiente de las fórmulas de colaboración entre los managers y los trabajadores (a veces comprometiendo directamente a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones), como en lo que se refiere a la implicación complementaria del sindicato en la gestión económica y social de la empresa; optándose, en cada caso, por la vía que mejor se adapta a la conformación del sistema de relaciones laborales en la misma. Esta estrategia dirigida a incrementar la capacidad de adaptación e innovación requiere una reorganización del sistema de producción y de trabajo, y, en consecuencia un alejamiento progresivo del sistema de producción en masa de tipo taylorista o fordista, caracterizado por una división rígida del trabajo, que exigía un bajo nivel de cualificación de la mano de obra, y, por consiguiente, una escasa competencia y una reducida creatividad de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, se puede decir que los cambios en la estructura productiva y del modelo de relaciones profesionales en el ámbito de la empresa, han supuesto una modificación de la composición del salario y una mayor diversificación salarial. Esto se comprueba en las regulaciones sectoriales y de empresa, en las que cristaliza la situación real de las estructuras salariales. Reténgase el fenómeno de la proliferación de complementos instrumentalmente ligados a los sistemas de producción y organización del trabajo (primas, incentivos...), al uso de los poderes empresariales (disponibilidad funcional y horaria...), a la marcha económica de la empresa (productividad, participación en los beneficios o resultados en sentido estricto...), por sólo citar ahora los casos más significativos que serán objeto de estudio más adelante. El problema se plantea, ciertamente, cuando la multiplicación de los complementos salariales carece de causa o su comportamiento es "disfuncional" a los principios que informan la ordenación legal de la retribución del trabajo, pero esto es otra cuestión diferente, y que entra de lleno en la patología salarial.

Una sucinta exposición de la dinámica salarial en el sector energético puede permitir arrojar cierta luz sobre los factores objetivos que han condicionado la evolución en la materia; y asimismo las motivaciones subyacentes en los procesos de negociación colectiva. Por lo pronto, llama poderosamente la atención el sentido de la evolución del sistema salarial en los últimos años, donde se aprecian algunos elementos preocupantes sobre la conformación de las estructuras salariales:

a) Destaca la acusada "dispersión" salarial detectada en distintos ámbitos, y en particular, entre las diversas categorías profesionales¹⁰³.

¹⁰³No obstante existen esfuerzos de racionalización. Es el caso del II CC Endesa (BOE 3 Agosto 2004), cap. X ("Régimen económico"), artículos 47 (que ordena la estructura salarial con

b) La dispersión se manifiesta también en las diferencias salariales por tamaño de las empresas, nivel de formación y localización geográfica, etc. Ello refleja lo que se ha dado en llamar "segmentación salarial" en los mercados internos de trabajo, en la que, además, ha incidido el creciente proceso de descentralización productiva. En este sentido, conviene anotar el carácter no homogéneo de los sistemas salariales, ya que éstos son variables por múltiples circunstancias, y señaladamente en virtud de la diferenciación entre personal en activo en el momento de celebración del convenio y el personal de nuevo ingreso, los cuales tienen específicas condiciones retributivas. En este sentido se prevén diversos niveles retributivos¹⁰⁴, que en el "nivel de entrada" (asignado preferentemente a los trabajadores de nuevo ingreso) se corresponde al límite inferior del abanico fijado para cada grupo profesional. La doctrina judicial admite esta diversificación salarial siempre que se atenga a criterios objetivos y razonables; no siendo por sí misma discriminatoria la diferenciación retributiva mantenida durante un espacio temporal incluso bastante amplio. El tema puede ser discutible desde la óptica del principio de igualdad retributiva.

c) Es de destacar la dispersión normativa, reflejo de la superposición de fuentes y regulaciones distintas, sin que existan principios y criterios sistematizadores coherentes y homogéneos, y asimismo la rigidez del marco jurídico ordenador de la estructura salarial, lo que ha limitado gravemente el papel regulador y la función flexibilizadora y de adaptación de las fuentes de determinación concreta de las estructuras salariales. La normativa estatal no se limitaba a definir el concepto de salario y a fijar su estructura interna (la organización de las diferentes partidas salariales), sino que además contenida abundantes reglas de derecho necesario sobre diversas cuestiones fundamentales relativas a las partidas salariales, concernientes al salario base (delimitación restrictiva de sus criterios de fijación) y a los complementos salariales (carácter estricto y con arreglo a criterios no siempre homogéneos de la clasificación normativa, establecimiento de los criterios y módulos diferenciados según el tipo de complementos para su fijación, el carácter consolidable o no de los mismos, reglas de reconducción "ex lege", etc.). Todo ello en una materia como la de la estructura salarial que es objeto esencial en la negociación colectiva.

arreglo a la diferenciación básica entre salario base y complementos salariales) y 50 (que regula las horas extraordinarias, proclamando la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias y procediendo de inmediato a la supresión de las horas extraordinarias "habituales". Por lo demás, se regula el sistema de compensación, señalando que corresponde al trabajador elegir entre el sistema de compensación por descanso y el mixto, esto es, económica y descanso). Otro ejemplo significativo lo aporta el XIV CC ENAGAS (BOE, núm.280, 23 noviembre 2005), en el que bajo el criterio general de mejora de la productividad y competitividad de la empresa (artículo 5) se establece una estructura retributiva racionalizadora utilizando el concepto amplio de "masa salarial" (artículos 14 y 15), indicando que la masa salarial bruta de ENAGAS queda compuesta: 1) Los elementos de la estructura retributiva, integrada por el sueldo o jornal y complementos. El sueldo o jornal está integrado por el nivel salarial (esto es, el salario de todos y cada uno de los trabajadores, atendiendo a su Grupo profesional y Banda retributiva). 2) Otros complementos económicos: complementos especiales (gastos de viaje, compensación de gastos de comida y transporte), conceptos sociales no retribuidos (ayuda de estudios, seguros, préstamos, transporte, indemnización traslado, comedores) y Horas extraordinarias (sic.).

¹⁰⁴ Para una estructuración por niveles retributivos, puede verse, por ejemplo, XXI CC. Repsol Butano, de 16 de febrero de 2004 (BOE, núm.62, 12 marzo 2004): Art.10. Niveles retributivos dentro de cada grupo profesional (Nivel de entrada; nivel Básico de grupos; niveles de desarrollo profesional). En el Cap. IV se desglosan los conceptos retributivos.

d) Pueden comprobarse las disfuncionalidades creadas por la misma negociación colectiva salarial, en realidad muchas de las inadecuaciones y rigideces existentes derivan más de las prácticas negociales que de las dificultades normativas. Es fácil constatar el progresivo cierre de los abanicos salariales intercategorías a instancias de la presión sindical que fomenta el igualitarismo salarial, con demandas de repartos lineales de los incrementos pactados; este criterio ha influido en la aparición de formas convencionales individuales o colectivas (convenios franja), al margen de la negociación general establecida, que han buscado la diferenciación salarial, especialmente en el sector del empleo más cualificado.

e) Interesa recalcar que la composición del salario en la práctica negociadora presenta “disfuncionalidades” significativas en la organización de los elementos constitutivos del salario. Basta reparar en que un observación atenta a los distintos componentes del salario en la negociación colectiva en las grandes empresas pone de manifiesto la existencia de una tendencia homogénea en el período, a saber: el 81,5% del capítulo salarial corresponde a retribuciones garantizadas y el resto a remuneraciones variables. Lo cual supone una proporción excesiva de los componentes fijos de la retribución, que no se hacen fluctuar en atención a las variables empresariales, es decir, al funcionamiento y situación real de la organización productiva y a sus necesidades de adaptación al mercado y las exigencias de una competencia dinámica. A este fenómeno no era ajeno al marco jurídico-institucional.

f) Por último, los contenidos de la negociación colectiva han estado muy centrados en los incrementos de los salarios nominales, en detrimento de otros aspectos singulares que afectan a la evolución de los costes laborales unitarios, como es el caso de los elementos de la estructura salarial que influyen en el desarrollo de la productividad del trabajo y en los resultados de la empresa. Pero es ésta una tendencia que va cambiando poco a poco. Es el caso, por ejemplo, del CC Cepsa Petronuba (Boletín Oficial Huelva, nº. 6, 11 enero de 2006), en cuyo art.32 se regula la “participación en resultados” como concepto variable¹⁰⁵.

Esta dispersión, atomización y rigidez salarial planteaban desde hace tiempo la necesidad de una reforma de la estructura del salario a fin de propiciar una articulación más racionalizada y flexible (por lo que tendría de diversificada) de la misma. Sin embargo, ante la complejidad de la estructura salarial, los intentos de racionalización estatal han sido insuficientes. El Estatuto de los Trabajadores renunció a establecer criterios de sistematización que sirvieran de punto de referencia para la negociación colectiva y tampoco parece que la negociación colectiva haya realizado, al menos de forma generalizada, ese esfuerzo de racionalización de la estructura y sistemas salariales. Es necesario subrayar que la regulación racionalizadora no comporta la supresión de los niveles de diferenciación salarial no “desviada”, en la medida en que ello sea “inherente al modo de producción mercantil y, al mismo tiempo, el resultado del proceso de cambio y reestructuración permanente del sistema productivo”, aparte de necesaria a las formas de gestión de los recursos humanos.

¹⁰⁵ “Los trabajadores podrán percibir anualmente ingresos adicionales por este concepto, en función de la evolución económica del Grupo Cepsa y del cumplimiento del objetivo que, en su caso, pueda establecer la Dirección para el ámbito del centro de trabajo. El porcentaje asignado a este concepto variable...”. También se contempla el “plus desempeño profesional” (art.33).

El diagnóstico es la crisis institucional del modelo de regulación de la estructura del salario; el cual se ha caracterizado por la tensión entre fuentes heterónomas y fuentes autónomas de regulación. En este sentido, en el proceso de reforma se ha reprochado la excesiva rigidez legislativa en materia salarial, e incluso jurisprudencial, en contraste con los criterios más flexibles que se han venido introduciendo en otros institutos normativos, restringiendo así los espacios propios de intervención de la autonomía colectiva negocial. En relación a ello, se ha debatido sobre la conveniencia y oportunidad de establecer un nuevo sistema de equilibrios institucionales entre la normativa estatal y el convenio colectivo respecto a la regulación del salario. Es evidente, como se verá, que a partir de la reciente reforma legislativa -operada en virtud de la Ley 11/1994, de 19 de mayo- y el consiguiente retroceso de la normativa estatal en la materia, la autonomía colectiva tendrá que abordar como objeto prioritario la organización de la estructura de los salarios neutralizando las consecuencias negativas de una extraordinaria proliferación y "dispersión" de las partidas salariales, surgidas por factores causales de muy diferente índole. En este sentido, será "necesario que los convenios colectivos, en el marco de un sistema de negociación articulada, distribuyan su actuación reguladora, de forma que la estructura se establezca en convenios de amplio ámbito y la cuantía concreta en convenios de empresa o de ámbito sectorial provincial". Con esta tarea se deberán de garantizar mecanismos de control colectivo de los elementos de la retribución; labor tanto más necesaria ante la verificación jurídico-práctica de que la "dispersión salarial" actualmente existente y el vacío de regulación, en algunos casos, han propiciado también un aumento de los poderes empresariales de determinación salarial.

La reforma de la regulación del salario emprendida en nuestro país es así principalmente una reforma "flexibilizadora" que asume un papel "racionalizador" de la de la estructura salarial. Eso sí, esta solución "intermedia" parte del rechazo de una tercera opción, a saber: la total desregulación estatal de la estructura salarial y su atribución a la autonomía privada, sin que la Ley establezca un marco regulador mínimo racionalizador y unos criterios generales que han de ser observados por las fuentes autónomas. Se apuesta por el convenio colectivo como instrumento flexible y apto para adaptarse a las continuas vicisitudes empresariales. El nuevo modelo de regulación salarial responde a la idea-fuerza de reforzar el papel de la negociación colectiva en la determinación de la estructura del salario, reduciendo el espacio de regulación de la Ley. Este nuevo equilibrio inter-fuentes permite avanzar ya una hipótesis sobre el papel del poder público en materia de estructura salarial: a medida que avanza el proceso de desregulación legislativa de esta materia la función regulación directa (provisión de normas garantistas) del poder público se reduce frente a la *función promocional y de gobierno* de la actividad jurídica de la autonomía privada.

Por lo que respecta a los sistemas salariales en el sector energético, es de advertir que son coextensos a los sistemas de clasificación profesional. Existe una interpenetración entre ambos subsistemas (encuadramiento profesional y régimen salarial) en el cuadro de la organización de los recursos humanos dentro de la empresa.

Los sistemas salariales suelen ser contemplados desde el prisma más complejo de la masa salarial, como concepto globalizador que integra los elementos económicos retributivos y no retributivos. Este concepto se vincula a los costes socio-laborales de la empresa. La regulación convencional del salario (en la que tiene un papel nuclear los convenios de empresa del sector) se caracteriza por el intento de introducir criterios de

racionalización y simplificación, en coherencia con las indicaciones de los Acuerdos Interconfederales de 1997. Se comprobará, en efecto, la preocupación por reorganizar algunos conceptos salariales (con una descripción completa y detallista de los institutos salariales), pero se constata un cierto "anquilosamiento" de los elementos tradicionales que integran la estructura de los salarios en el sector energético. Quizás en esa mayor racionalización y rigor de los sistemas salariales en la negociación colectiva del sector energético podría contribuir la negociación sectorial o subsectorial (es decir, dentro de cada uno de los sectores que integran el heterogéneo sector de la energía). Sería necesario completar la estructura de la negociación colectiva salarial con la celebración de convenios supraempresariales y en particular mediante convenios de sector especialmente idóneos para racionalizar los subsectores de la rama de la energía.

Sin embargo, existen sugerentes intentos de racionalización de los sistemas retributivos, en la línea de implantar un nuevo modelo de retribución. Es éste el caso del convenio colectivo "Unión Fenosa" que ya inicialmente hace notar que éste convenio es el resultado del esfuerzo conjunto realizado por los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, para dotar a Unión Fenosa de un modelo de relaciones laborales adecuado a un entorno de negocio más dinámico y abierto a la competencia, como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo marco regulador del sector eléctrico (preámbulo). En particular, respecto al sistema retributivo se pretende ser más motivador para los trabajadores, distinguiendo tres componentes retributivos de cuya suma se obtiene el salario total de cada empleado: retribución total= salario de grupo + salario por ocupación + retribución variable. Este esquema regulador se corresponde con las nuevas tendencias de la organización del trabajo que hacen primar una mayor implicación del trabajador en la marcha de la organización productiva, en relación a las fórmulas de retribución variable¹⁰⁶ modulada por la conducta laboral de cada trabajador en singular, supone la plasmación de las nuevas orientaciones organizativas dirigidas a fomentar la individualización de la retribución en correspondencia con la misma individualización de la organización del trabajo social dentro de la empresa. Se incorpora, de modo, una de las tendencias más innovadoras en la organización de lo que se ha dado en llamar los "recursos humanos" en la empresa. La retribución variable se percibirá una vez al año, tras la evaluación de la gestión del desempeño del empleado. Lo más significativo es la convicción de los agentes sociales de la necesidad de establecer una transición hacia un nuevo modelo de relaciones laborales, que supondrá igualmente la instauración de un nuevo modelo de regulación salarial.

La estructura salarial (conjunto organizado compuesto de varias partidas salariales heterogéneas) se viene vertebrando en nuestro sistema jurídico en dos

¹⁰⁶ En esa dirección, tratando de poner de relieve siempre las últimas tendencias evolutivas, se encuentra el CC Empresa Equipos Nucleares (BOE, núm. 306, de 23 diciembre 2005), en cuyo art.2 se regula un régimen de "gratificaciones por objetivos", indicando que el sistema de objetivos está integrado por tres conceptos: 1. Gratificaciones de carácter mensual (Se determina en función de cuatro índices. Tres índices corporativos: calidad, productividad y avance mes. Un índice de carácter individual: absentismo); 2. Gratificaciones por desempeño (Esta gratificación se abona en la nómina del mes de febrero. Su importe se determina en función del desempeño alcanzado por cada persona durante el año precedente) y 3. Gratificaciones de vacaciones (Tendrán derecho a esta gratificación quienes hayan prestado servicio en los doce meses anteriores a la fecha de su abono, percibiendo la parte proporcional al tiempo de permanencia en la plantilla durante dicho periodo).

grupos fundamentales: el salario base y los complementos salariales. La referencia legal al concepto "estructura salarial" remite a la composición o elementos integrativos de la deuda salarial. Dicha estructura puede ser simple (en cuanto referida a un salario unitario integrado por una sola partida: el salario base) o compleja (en medida en que se trate de un salario heterogéneo integrado por varias partidas salariales: el salario base y alguno o varios complementos salariales). La normal es que, atendiendo a requerimientos de la organización y gestión empresarial, el salario tenga una estructura jurídica compleja y varia formada por una multiplicidad de componentes. Con todo, el dato de que sólo exista un salario base profesional, no supondrá naturalmente la inexistencia de estructura: la estructura o fisonomía jurídica es un componente tan necesario como la función en toda institución jurídica. En el sector energético es frecuente la descomposición binaria de la estructura salarial en dos conceptos fundamentales, distinguiendo entre partidas salariales fijas y variables¹⁰⁷:

a) El primero de los elementos de la estructura salarial es el salario base, que, como se sabe, el art.26.3 LET remite a aquella parte del salario fijada por unidad de tiempo, o por unidad de obra, o combinando ambas unidades de determinación.

La negociación colectiva hace referencia a los "conceptos básicos" como el salario individual reconocido (SIR). El SIR es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada trabajador en función de su historial profesional. El SIR absorbe, compensa y sustituye a todos los conceptos retributivos establecidos en los anteriores Convenios colectivos, así como cualquier otro que viniera satisfaciendo la empresa por cualquier causa y que no se declare expresamente vigente en el nuevo Convenio regulador. De este modo, el SIR asume una función racionalizadora de anteriores partidas salariales consideradas como básicas respecto a la retribución de la prestación de servicios laborales.

Es importante señalar la diversificación salarial en atención a la fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa. Así se establece una denominada "Escala de ingreso", la cual define el salario individual reconocido correspondiente a los diferentes escalones para el personal incorporado a la empresa a partir de 1 de enero de 1996, hasta que, alcanzados los requisitos de capacitación, experiencia, integración y desempeño, se superen los valores indicados en la escala de salarios base de calificación vigente en cada momento. Se trata del establecimiento en los convenios de empresa de escalas salariales diversas en función de la fecha de incorporación del trabajador a la empresa en cuanto trabajador fijo. De ordinario, a través de esta diversificación se garantiza un salario inferior a los trabajadores de nuevo ingreso o de reciente incorporación a la empresa. La correspondencia con el principio de igualdad de este tipo de cláusulas es dudosa, es suficiente recordar que existe algún pronunciamiento del Tribunal Supremo, en el sentido de declarar nulas dichas cláusulas por carecer de una justificación objetiva y razonable; cuestión distinta es que pudiera aducirse una razón objetiva no constitutiva de discriminación. Nótese que esta

¹⁰⁷ Paradigmáticamente, el III CC Iberdrola Grupo (BOE, núm.258, 26 octubre 2004), cap.VI (Estructura Salarial), artículo 43, desdobra la estructura salarial en dos categorías de conceptos: 1º) Básicos. 2º) Complementarios, donde se incluyen complementos por antigüedad; complementos de polifuncionalidad (funciones asociadas); plus de polifuncionalidad (unciones asociadas); complemento de destino; complementos variables (turnos, retenes, reclutamientos, horas extraordinarias y bonificaciones). Ello pone de relieve la proliferación de complementos vinculados a la flexibilidad funcional y a circunstancias variables de diversa índole.

diferenciación salarial ha sido estimada como conforme a Derecho, según la práctica habitual de la negociación colectiva en este sector.

Esta retribución salarial base es definitoria del "sueldo" como concepto salarial. Dato a destacar es la progresiva disminución del protagonismo de la noción de salario base como cuantía básica dentro de las estructuras salariales en el sistema del Estatuto de los Trabajadores¹⁰⁸. Ello parece ser así atendiendo a la función compleja que había venido teniendo el salario base: sea atribuyéndole la condición de componente principal de la retribución en términos cuantitativos; o sea, aludiendo a su cualidad de base para el cálculo de los complementos salariales.

b) Conceptos complementarios, entendiendo por tales los conceptos que se añaden al concepto básico y corresponden a cada trabajador en función de sus circunstancias relativas a las condiciones personales y al trabajo realizado. Es el otro elemento de la estructura dualista de la retribución salarial, y aún participando de la causa propia de todo concepto que se tenga por salario obedecen a la concurrencia de un factor causal adicional o concausa que modula su tratamiento jurídico. La formulación legal de los tres grupos de complementos es abierta y flexible y, por ello mismo, susceptible de acoger todos los complementos imaginables. La excepción al principio de causalidad específica o concausa adicional de los complementos salariales viene representado por los denominados complementos de vencimiento periódico superior al mes (art.31 LET). Es así que las gratificaciones extraordinarias tienen la causalidad genérica de toda retribución salarial ex art.26.1 LET, pero carecen de la causalidad específica propia de la categoría jurídica conocida como complemento salarial. Es así más que dudosa la calificación de las gratificaciones extraordinarias como auténticos complementos en la lógica causalista inserta en el art.26.3 LET.

El art.26.3 establece una clasificación de los complementos salariales distinguiendo tres grupos, con base a un claro designio racionalizador. El modelo dispositiva para la autonomía privada (colectiva o, en su defecto, individual) la determinación y el régimen jurídico concreto de cada uno de los complementos salariales (criterios de cálculo...). La autonomía colectiva en el sector energético ha entrado, pues, con plena libertad en el diseño. Los complementos son extraordinariamente variados, sin seguir, en términos generales, una sistematización precisa. De entre ello conviene destacar los siguientes:

a') Los complementos salariales en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador. Los complementos de antigüedad.

En este grupo de complementos se ha producido un cambio de perspectiva y función. A los tradicionales complementos considerados personales, tales como la antigüedad, aplicación de títulos, idiomas, conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado por el salario base (DOS), se añade, con un carácter cada vez más expansivo ciertas cualidades subjetivas tenidas en cuenta para la

¹⁰⁸ En algún caso se aprecia una rectificación de esa dirección. El CC Shell España (Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas. Anexo al núm.93, viernes 22 de julio de 2005), en cuyo art.14 ("Salario base"), se establece que "El salario base para las diferentes categorías es el que refleja en el Anexo 2 del presente convenio *y equivale al salario mínimo Interprofesional vigente*".

realización de determinados puestos de trabajo, para cuyo desempeño se exigen ciertas habilidades. Existe una nueva funcionalidad del elemento personal al servicio de prácticas de "individualización" de los conceptos salariales. La tendencia actual es hacia la orientación a retribuir los méritos personales, la responsabilidad, la capacidad de iniciativa y de innovación y una especial entrega del trabajador en su ocupación. Su proliferación determina un desplazamiento vertical o una transición de los complementos puramente personal a los complementos relacionados con el "trabajo realizado" en sentido amplio, donde se tiene en cuenta el factor personal y los factores de base objetiva.

Por otra parte, interesa poner de relieve la pérdida de la centralidad del complemento de antigüedad en su formulación tradicional. Los principios de movilidad de la fuerza de trabajo han venido relegando a un papel secundario el papel de la antigüedad en el sistema de relaciones laborales. Sin embargo, las paradojas del cambiante Derecho vivo del trabajo pueden determinar que las nuevas tendencias al fomento del empleo estable supongan un cierto y moderado redescubrimiento de las virtualidades de la antigüedad en la empresa como mecanismo de integración del trabajador y valorización de su capacidad productiva, tanto más si recibió una formación a cargo de la empresa. Repárese en su mayor juego en el cuadro de la contratación estable tras la reciente reforma laboral negociada. Así vuelve a tener cierto sentido la incentivación de la permanencia del trabajador, a la que se anuda no ya tanto la fidelidad tradicional sino más bien su experiencia y dedicación continuada a la misma. Por ello mismo no es de extrañar que la idea-fuerza del complemento de antigüedad pase a formar parte de otros conceptos salariales más modernos, como se comprobará de inmediato en las experiencias más recientes de negociación colectiva en el sector energético.

La práctica de la negociación colectiva refleja un criterio ambivalente entre la continuidad del reconocimiento en sus propios términos tradicionales de los complementos de antigüedad y la discontinuidad que tiende hacia una devaluación progresiva de este complemento hasta llegar a desaparecer y ser sustituido por otros tipos de complementos, bajo las formas de remuneración por méritos de la persona del trabajador. Estos conceptos retributivos permiten fomentar la implicación del trabajador en la organización productiva y valorizar su habilidad en el desempeño de las tareas. Con todo el resultado perseguido es la mayor calidad del trabajo productivo, en el contexto de un régimen de competitividad empresarial que precisamente valoriza la calidad del producto o del servicio. Dato significativo al respecto, es que los complementos por méritos o capacidades del empleado ya no son partidas fijas sino conceptos salariales variables.

En términos generales, los nuevos métodos de dirección por objetivos trazados por la empresa tratan de fomentar la motivación y el mayor esfuerzo del trabajador el cual es compensado con una retribución individualizada. También bajo los nuevos métodos de gestión de los recursos humanos adquiere una especial importancia la "retribución por competencias", que retribuye las habilidades del trabajador objetivadas por las competencias que ostenta o las efectivamente asumidas. En tal sentido cabe destacar que en algunos convenios colectivos más recientes del sector energético se ha establecido una gestión de la organización y los recursos humanos "por competencias y ocupaciones". El objetivo último de este modelo basado en las competencias y ocupaciones es dar respuesta a la demanda de perfiles de competencias de las ocupaciones que requiere la organización, mediante la

adecuación permanente de los perfiles de competencias de los empleados. Las competencias son los conocimientos, capacidades y cualidades profesionales necesarios para que el trabajador pueda desarrollar un conjunto de funciones y tareas. Por su naturaleza se dividen en competencias de conocimiento y de cualidades profesionales. Por su parte, las ocupaciones, como forma de estructurar la organización de la empresa, son el conjunto de funciones y tareas que los empleados deben desarrollar. Cada ocupación se describe por tres elementos: el contenido, los requerimientos y el contexto. Según su naturaleza y efectos hay que distinguir entre el perfil de competencias reconocido por la ocupación (reconocido a cada empleado en función de la ocupación que desempeña, una vez superado su período de prueba) y el perfil de competencias personal (que será aquél que mejor refleje el nivel que acredite de cada una de las competencias del directorio competencial).

A pesar de las críticas formuladas contra la persistencia del complemento de antigüedad, considerado a menudo disfuncional por su carácter estático o fijo, su reconocimiento está generalizado en la práctica de la negociación colectiva del sector energético. Su presencia es relevante, pero es una tendencia generalizada la reducción de su cuantía y su consiguiente pérdida de peso en el conjunto de las estructuras salariales dentro de dicho sector, sobre todo respecto a los trabajadores de nuevo o reciente ingreso o a aquéllos que hayan mantenido una relación laboral de carácter temporal con las empresas del sector (aunque es ésta una orientación proyectable también en la mayoría de los sectores de actividad económica). Así se suele establecer que se otorgará un complemento a la antigüedad por cada tres o dos años de servicios en la empresa cuyo importe es fijado por mensualidades. Incluso en convenios colectivos muy recientes, que gozan de una ordenación muy precisa de la retribución, la antigüedad adquiere un papel todavía central y se conforma con contornos morfológicos y funcionales muy tradicionales; bien es cierto que se aprecia una reducción de la cuantía, y, consiguientemente, también una disminución de su papel en el conjunto de la estructura retributiva. De manera que este completo no ha sido suprimido, sino acaso debilitado su posición en la estructura de los salarios.

Llama la atención la medida indirecta de incentivación de la extinción del contrato de trabajadores mayores edad cuando en algún caso se establece que una vez cumplida la edad de sesenta y cinco años no se devengarán nuevos premios de antigüedad, sin perjuicio de que al cumplir dicha edad se acredite al trabajador la parte proporcional del premio por el tiempo transcurrido. Este carácter fijo e "inelástico" se refleja cuando se expresa en términos de "premio de antigüedad" consistente en una cantidad anual unificada para todas las categorías profesionales, devengada por año de servicio y se fija una cantidad fija a percibir.

Por lo que respecta a los premios de vinculación, estos conceptos retributivos gratifican la dedicación del trabajador a la empresa. Así en sustitución del premio de fidelidad que se regulaba en el art.72 de la Ordenanza de Trabajo de la Industria Eléctrica hoy derogada, se establecen sendos premios de vinculación a la Empresa, en función de los años de servicios, consistentes en una mensualidad del sueldo del nivel retributivo establecido, en favor del personal que cumpla 25 ó 40 años. Estos premios se harán efectivos al finalizar cada año natural. Aunque su denominación es más moderna su contenido no dejan de ser muy rígidos de modo similar a los complementos por antigüedad de las viejas normas reglamentarias sectoriales.

También nos encontramos con retribución complementaria a título individual. Se trata de conceptos retributivos que persiguen una mayor individualización del salario. Así se indica que la empresa podrá fijar o modificar un complemento personal individual, consolidando éste, a título personal en su cuantía, salvo que se pacte individualmente por escrito lo contrario, sin que, en ningún caso, asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a dicha retribución complementaria, que de acuerdo con el carácter de complemento salarial. La cuantía que pueda corresponder por dicho concepto se abonará en doce mensualidades. Esta retribución complementaria podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento del mismo o por cambio de categoría. Las diferencias salariales que puedan producirse por aplicación del concepto salarial regulado no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo, debido a que el mismo se asigna a título individual en razón a la responsabilidad y eficacia en el trabajo.

b') Complementos salariales en función de circunstancias relativas al trabajo realizado.

Este grupo de complementos es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable; carácter funcional o no consolidable que expresa nuevamente su vinculación a la efectiva prestación de servicios en el puesto de trabajo retribuido y atendiendo a las características específicas del mismo. Agréguese, que esta regla lógico-jurídica actúa, en vía subsidiaria, "salvo acuerdo en contrario" de carácter colectivo o individual (art.26.3 LET). De este modo, si no se ha producido acuerdo en contrario, se entiende ope legis que no tienen carácter consolidable más allá de las circunstancias concretas que motivaron su concesión o reconocimiento.

Entre ellos se encuentran los complementos salariales que favorecen directamente la flexibilidad en la utilización del factor trabajo y refuerzan la subordinación "consentida" del trabajador. En la dinámica salarial se han venido creando un conjunto de complementos salariales específicos con denominaciones diferentes, pero que persiguen todos ellos una mayor flexibilización del uso de la mano de obra, la cuales es compensada mediante una retribución adicional a la prevista para el trabajo normal (complementos de disponibilidad funcional y horaria y supuestos análogos). Estos complementos deben ser encuadrados hoy en el género más amplio de los complementos por trabajo realizado (art.26.3 LET). La retribución específica compensa la ampliación de los márgenes empresariales ordinarios de flexibilidad laboral. Su proliferación actual constituye una de las direcciones más significativas de la negociación colectiva en el sector energético.

En este tipo de complementos en dónde se refleja más fielmente la ecuación existente entre salario y organización del trabajo en la empresa (y en suma vinculado a la función organizativa del contrato de trabajo). Se trata de promover una gestión más flexible del factor trabajo al punto de adaptar permanentemente su utilización la exigencia de funcionamiento de la empresa.

También encuentran reconocimiento los complementos de polifuncionalidad (funciones asociadas). El complemento de polifunción se concederá a aquellos trabajadores que tengan asignado el desempeño de determinadas polifunciones o funciones asociadas a las básicas de su ocupación, conforme al procedimiento y a la

cuantía aprobada correspondiente. Facilitan la movilidad funcional, a cambio de una mayor retribución. Este complemento sólo será consolidable por el ejercicio continuado de las polifunciones asociadas que lo justifiquen. Por lo demás, la parte consolidada del complemento de polifunción constituirá el "plus de polifunción", con la consiguiente minoración del mencionado complemento. En los casos de promoción externa, el plus de polifunción será absorbible y compensable por el incremento del salario individual reconocido en la cuantía establecida en el convenio.

Son perceptibles también en la negociación colectiva del sector energético los complementos denominados "retenes" o "reclutamientos". Se trata de conceptos salariales que retribuyen al trabajador del mayor esfuerzo o disposición para trabajar. Se trata de ordinario del cúmulo de los usualmente denominados complementos de disponibilidad, cuya presencia es importante dentro del conjunto de las partidas complementarias. El particular, en el "plus de retén" se entiende por retén la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado. Su elemento constitutivo específico es la disponibilidad, entendida como la cantidad que se paga como contraprestación a la obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas, a la realización del trabajo requerido. La medida supone una ampliación de las facultades directivas ordinarias de la dirección de la empresa. Por su naturaleza, el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Un concepto retributivo significativo por su carácter "desestandarizado" es el "plus de reclutamiento", entendiendo por reclutamiento la incorporación del trabajador, a requerimiento de la empresa, a determinado lugar, para prestar un servicio como consecuencia de situaciones que se presenten con carácter extraordinario, urgente y que por su trascendencia, desde el punto de vista económico, del servicio público, o de daños a personas o bienes, puedan considerarse de gravedad, siendo imposible o difícil la atención de la urgencia por el personal que esté de servicio. Este complemento tiende a dilatar el poder directivo del empleador bajo la concesión de ciertas ventajas retributivas percibidas por el trabajador afectado.

También se contemplan en la negociación colectiva del sector energético las primas por el desempeño de ocupaciones singulares. Los trabajadores que desempeñen alguna de las ocupaciones singulares que se definan percibirán las primas correspondientes mientras desarrollen esa ocupación. Ejemplos significativos pueden ser los siguientes:

- La prima de revisión, entendiendo por tal la contrapartida económica que compensa a los empleados que designados por la empresa, en virtud de requerimientos técnicos, organizativos o de producción, participen en las tareas de revisión. Los trabajadores que perciban la prima de revisión, quedan voluntariamente obligados a petición de la empresa, mientras dure la revisión a prolongar su jornada ordinaria, en invierno entre una y cuatro horas y en verano entre una y seis horas; trabajar en sábados, domingos y festivos entre una y diez horas; y realizar, además de las funciones habituales de su ocupación, las funciones de coordinación y supervisión de las empresas contratistas; y, en fin, a cambiar su jornada laboral cuando sea necesario.

- Prima nuclear, en contrapartida de la realización de ciertas actividades, como descarga y renovación de combustible, revisión durante el período de recarga, todas

aquellas que se programen en el centro de trabajo con motivo de la recarga; por integrar el retén de emergencia exigido por el Consejo de Seguridad Nuclear o cualquier otro que a juicio del mismo fuera previsto para el correcto funcionamiento de la central nuclear; por integrar el retén actualmente instaurado por la Dirección de la Central.

Nos encontramos también con el denominado complemento de polifunción de experiencia en la ocupación. Con un carácter mucho más dinámico que el complemento tradicional de antigüedad se instituye la "polifunción de experiencia en la ocupación, pensado para compensar económicamente la experiencia adquirida en el desempeño de una ocupación en particular. Este tipo convencional de complemento salarial atiende al tiempo de prestación de servicios en determinadas funciones y a la experiencia adquirida a través de la ocupación del puesto de trabajo. No se valora, pues, el simple dato del tiempo de prestación de servicios, como ocurre con el complemento de antigüedad, sino sobre todo el valor de la experiencia acreditada por dichos años en el desempeño de ciertos cometidos en la empresa.

Se contempla también en la negociación colectiva del sector energético el complemento de destino, que se abona en función del destino a determinadas instalaciones o de la prestación de actividades profesionales concretas definidas en el convenio o por acuerdo de la Dirección de la empresa. Salvo excepciones dichos complementos no son consolidables, perdiéndose en el momento en que se deja de prestar servicios en la instalación, localidad o actividad motivadoras del complemento. Son los siguientes: destino en centrales hidráulicas, destino en centrales térmicas, destino en central nuclear, licencia nuclear, Jefatura en centrales hidráulicas, atención en instalaciones no automatizadas, atención en instalaciones de distribución, Secretarías de dirección, servicio de viajes y chóferes. Tienen una función compensatoria de los mayores inconvenientes que presenta la realización de la prestación de trabajo en dichas actividades laborales en cuestión.

- Nos encontramos también con complementos por calidad o cantidad de trabajo realizado cuya presencia continúa siendo importante. Se vinculan a los modos de producción taylorista-fordista propios del modelo industrial tradicional, pero que progresivamente tienden a perder peso ante la emergencia de nuevos métodos de gestión y retribución del trabajo más adaptados a la actual fase emergente del modelo de producción "postfordista" que otorgan una especial relevancia a la gestión del desempeño y al diseño de una plantilla flexible basada en las competencias y ocupaciones.

Las primas e incentivos se insertan, y adquiere verdadero sentido, en el cuadro de un sistema retributivo variable, según el cual el mayor rendimiento del trabajador se compensa salarialmente mediante "primas" o "incentivos" a la producción, de aplicación individual o colectiva (aunque en la práctica comercial se denominan más impropiaemente como "pluses" o "bonus" de productividad). En las regulaciones convencionales se atribuye a la Dirección de la empresa fijar el sistema de organización del trabajo, indicando el rendimiento mínimo o normal exigible que ha de realizar el trabajador (y que le confiere el derecho de crédito a recibir una retribución mínima garantizada por su ejecución) y los módulos que permiten apreciar el rendimiento variable adicional. Es por ello que este sistema salarial presupone una organización socio-técnica del trabajo.

Se trata de asignaciones establecidas, que no tienen carácter personal, sino que se percibirán por razón de cargo o función desempeñada y, en consecuencia, se extinguirán automáticamente si el trabajador cambiara de destino o cesare en su función (por quebranto de moneda a cajeros y personal responsable de los cobros y pagos de la empresa, siempre que maneje dinero en metálico; por compensación de trabajo extraordinario y jornada irregular).

Encontramos también percepciones salariales complementarias como los turnos, horas extraordinarias y otros complementos variables que retribuyen al trabajador del mayor esfuerzo o disposición para trabajar.

En la regulación de las horas extraordinarias existe una tendencia a su limitación por razones de política de empleo: suele ser ya cláusula de estilo estandarizada el indicar que ante la grave situación de crisis por la que atraviesa el empleo en la región o en el sector, las partes firmantes del Convenio se comprometen a limitar al mínimo indispensable y de inexcusable realización el número de horas extraordinarias a realizar por el personal de la Empresa. En otros casos, se formula indicando que las partes firmantes adquieren el compromiso de reducir progresivamente el número de horas extraordinarias, coincidiendo ambas en los aspectos positivos de una política social encaminada a la supresión de las horas extraordinarias habituales y la posibilidad de sustituirlas por las nuevas modalidades de contratación vigentes. Más contundentes son algunos convenios (Acuerdo Marco del Grupo Repsol), en los que se refleja el firme compromiso de reducir al máximo las horas extraordinarias. Asimismo, ambas partes coinciden en su apreciación de que las horas extraordinarias deben ser consideradas como una solución excepcional a situaciones puntuales de la actividad productiva. En consecuencia y en la voluntad de reducir su número al mínimo, adquieren el compromiso de adoptar medidas, que de modo progresivo propicien la compensación con descansos de las horas extraordinarias realizadas. La implantación de la compensación de las horas extraordinarias con descansos será obligatoria en ciertos casos. Lo cual, en un plano realista, acaba "desalentando" la realización de horas extraordinarias al evitar su monetización en la dinámica de las relaciones laborales en las empresas del sector.

En este sentido, es de realza que de la declaración de intenciones se pase a la adopción de medidas específicas que hagan realidad la reducción del número de horas extraordinarias. A menudo se establece directamente la prohibición de realizar horas extraordinarias de carácter habitual; la preferencia, cuando se realización sea necesaria, por la compensación con igual tiempo de descanso (como norma general, las horas trabajadas por encima de la jornada ordinaria serán compensadas con igual tiempo de descanso), con excepción de los supuestos de horas de fuerza mayor o de carácter estructural, y dentro de los límites fijados por el propio convenio. Es significativo que sea el propio convenio la fuente principal de establecimiento de tales limitaciones, mediante la precisa delimitación de lo que se entiende por horas de fuerza mayor y por horas de carácter estructural. Por lo demás, se establece un sistema de control sobre el recto cumplimiento de las limitaciones en cuestión. Por una parte se establece un deber de información mensual de la Dirección de la empresa a la representación legal de los trabajadores acerca del número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo y de su distribución por áreas, departamentos, servicios y personas. Por otra, se reconoce un deber-derecho de vigilancia del número de horas extraordinarias por instituciones de carácter paritario previstas en el propio convenio. En otros casos la realización de las horas

extraordinarias se conecta con el carácter público de los servicios encomendados, de manera que el personal sujeto al Convenio se obliga a realizar las horas extraordinarias que sean precisas cuando concurren las circunstancias de fuerza mayor, averías, o situaciones análogas.

c') Complementos salariales fijados en función de las "situación y resultados de la empresa".

Se trata de formas de retribución variable o flexible ligadas a la situación y resultados de la empresa. Su objetivo es favorecer la flexibilidad salarial, en el sentido de que las estructuras salariales no sean insensibles a variaciones del entorno económico y competitivo en que se mueven las empresas, permitiendo así una gestión más flexible de los recursos humanos en la empresa. Esta "ratio" político-jurídica es la que cristaliza en el art.26.3 LET que mediante negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual se determinará la estructura del salario que deberá comprender complementos salariales fijados en función de las circunstancias relativas a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán de acuerdo con los criterios que a tal efecto se pacten.

Nos encontramos en este grupo las primas de productividad en sentido estricto. Este tipo de complementos trata de vincular a los trabajadores a la marcha o dinámica de funcionamiento de la empresa. De ordinario presuponen un sistema de organización colectiva del trabajo, mediante la formación de grupos de trabajo, que asumen responsabilidades y capacidad de decisión sobre la realización de determinadas tareas productivas. Desde el punto de vista salarial, la tradicional prima de productividad es desplazada por la prima de calidad, que suele retribuir al grupo, y desde él a cada uno de los miembros que lo integran. Las primas de productividad o de "participación" tienen por objeto interesar al asalariado en los resultados del conjunto de la empresa y convencerle de que existe una solidaridad entre todos los que contribuyen al esfuerzo productivo.

Por lo que respecta a la participación en beneficios, sigue siendo mayoritaria la tendencia en el sector energético la consideración estática y como partida fija de la llamada participación en beneficios¹⁰⁹. No sin cierta perplejidad se vienen a reproducir, con matizaciones, el esquema regulativo propio de las antiguas Ordenanzas laborales. Sin embargo, sería deseable que debería tenderse a establecer partidas variables del salario global, que estuviesen vinculadas a la marcha de la empresa, como mecanismo de dinamización de las estructuras salariales y de mayor implicación de los trabajadores en la dinámica de funcionamiento de los complejos empresariales.

Esta clasificación de las partidas complementarias tiene una función racionalizadora, ya que pretende sustituir a los anteriores establecidos en los Convenios Colectivos correspondientes, normas, circulares, disposiciones internas y demás condiciones particulares de cualquier rango. Es criticable en términos generales la falta de imaginación por lo que se refiere al tercer grupo legal de complementos

¹⁰⁹ Así, paradigmáticamente, XXI CC. Repsol Butano, de 16 de febrero de 2004 (BOE, núm.62, 12 marzo 2004), art.16, según el cual la participación en beneficios del personal quedará establecida, *cualquiera que sean los resultados de la empresa, en forma invariable*, en el 10 por 100 sobre sus emolumentos anuales.

salariales, es decir, los relativos a la situación y resultados de la empresa (art. 26.3 LET).

En ese *intento de racionalización del "laberinto" de las retribuciones* salariales cabe situar el establecimiento de nociones instrumentales y omnicomprendivas como la de "salario anual" o nociones similares. Sin embargo, se aprecia una cierta falta de sistematización de la pluralidad de conceptos salariales que configuran las distintas estructuras salariales¹¹⁰ y la deficitaria presencia de los complementos variables del tercer nivel o grupo legal, a saber: los complementos en función de la situación y resultados de la empresa (art.26.3 LET).

Mucho menos calado tienen en el sector energético las formas más evolucionadas de participación retributiva de los trabajadores en la empresa, como la participación en beneficios o resultados (concebida como "auténtica" partida variable en atención a los beneficios realmente obtenidos en cada momento), la participación en ingresos y la participación en el "capital" y las fórmulas de "democracia económica". Es posible pensar que la implantación de modelos más integrados de relaciones laborales en la empresa acabe traducándose en una potenciación mayor de este tercer grupo legal de complementos salariales en un sector como el energético en rapidísimo proceso de reorganización y modernización. En este sentido se aprecian tendencias muy positivas en la negociación colectiva del sector energético, donde poco a poco a penetrando la idea de que estas fórmulas retributivas son especialmente beneficiosas para todos los agentes implicados en la vida de la empresa. Tiende a avanzarse hacia un nuevo "espíritu de empresa" que considera al trabajo como actor interno (no simplemente externo) a la dinámica de funcionamiento de la organización productiva, favoreciéndose la cohesión interna frente a los desafíos que plantea el "ambiente-mercado". Aquí las estructuras retributivas se vinculan íntimamente a la política general de un modelo de empresa flexible, responsable y participada (esto es, "integrada" en todos sus elementos, pero respetando su propia peculiaridad y ámbito de intereses respectivos).

¹¹⁰ En la sistematización racional se van dando pasos lentos pero significativos. Por citar un exponente paradigmático de esa tendencia racionalizadora, véase I Convenio Colectivo de la Empresa Gas Natural Distribución SDG, BOE, núm.11, 13 de enero 2006, art.12 ("Política general y normas de pago"), art.13 ("Actualización de remuneraciones"), art.14 ("Gratificaciones extraordinarias"), art.21 ("Remuneración de convenio. Principios generales", art.24 ("Normas de pago"), art.24 ("complementos personales"), art.25 ("Complementos de puesto de trabajo"), art.26 ("Complementos por cantidad o calidad del trabajo"), art.27 (Complementos generales de convenio) y 28 ("Actualización de las remuneraciones"). Conforme al citado art.21.1. La remuneración total anual o salario de convenio de cada trabajador, se compone de los siguientes conceptos: a) dos mensualidades ordinarias y tres extraordinarias de salario base; b) complementos personales; c) complementos de puesto de trabajo; d) complementos de cantidad o calidad del trabajo; y e) complementos generales de convenio.2. Todos los valores que se indican se refieren a la jornada normal pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que la normal que existan o puedan producirse, los salarios se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas. 3. El sueldo base definido en el presente Convenio y el complemento personal de antigüedad, forman el Salario Computable de los trabajadores sujetos al Convenio a los efectos descritos en el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones. La determinación de los conceptos que forman parte del salario computable sólo podrá realizarse por negociación colectiva.

IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Es destacable que estos sectores productivos en el plano socio-económico están experimentando profundísimas renovaciones y reestructuraciones, aunque no siempre los convenios colectivos han evolucionado adecuadamente. Todavía en un elevado número de empresas rige una regulación del poder disciplinario articulada sobre una normativa que adolece de una excesiva obsolescencia. Aunque no en todos los ámbitos el problema se plantea con la misma intensidad, sí que sigue siendo necesario el esfuerzo de los interlocutores sociales en la negociación colectiva para incorporar previsiones encaminadas a adaptar la regulación a la realidad social y la nuevas exigencias que conlleva, según una idea de la que son plenamente conscientes. Afortunadamente han sido erradicadas las remisiones en la materia tanto a las Ordenanzas de Trabajo cuanto a los Reglamentos de Régimen Interior, a los que se dirigían, por otro lado, las cláusulas generales incorporadas frecuentemente en estas Reglamentaciones de trabajo.

El papel del convenio colectivo -en un significativo número de empresas, en especial en el Sector del Gas y, en menor medida, en el Sector Eléctrico- había sido puramente marginal o residual, con una intervención hasta no hace demasiado tiempo extremadamente limitada, resistiéndose a acometer de forma decidida una revisión global de los códigos disciplinarios. Sin embargo, en la actualidad los acervos convencionales presentan regulaciones en la materia, algunas con una elevada precisión tanto en la catalogación de faltas como de los procedimientos previstos para el ejercicio del poder disciplinario. El reto en la materia es la de ir realizando una adaptación continua de esta normativa a través de una regulación convencional específica que consiga encontrar el necesario equilibrio entre las garantías de seguridad y defensa del trabajador, integradas en los objetivos de empleo estable y de calidad, y las inexcusables exigencias de flexibilidad en el ejercicio de los poderes empresariales y de mantenimiento de conductas adecuadas en el trabajo dentro de las organizaciones productivas.

Aunque en muchos convenios todavía se observa una cierta obsolescencia normativa (especialmente en los de empresas de menor dimensión), donde se refleja una escasa preocupación por la renovación de los códigos de infracciones, en la negociación en el seno de Grupos empresariales la regulación es bastante completa (caso significativo del Convenio Colectivo del Grupo Endesa). La amplitud y detalle con las que incluso se presentan algunas de estas manifestaciones convencionales no es óbice para constatar algunas orientaciones de fondo en la labor tipificadora. Determinadas conductas desviadas son de incorporación urgente e inaplazable en los códigos infractores (*v. gr.* acoso sexual¹¹¹, acoso discriminatorio, acoso moral). En

¹¹¹ Como excepción, se contempla expresamente en algún convenio como infracción muy grave: IV.14 del Anexo 11 Convenio Colectivo de la Empresa "Equipos Nucleares, S.A.", 2005-2008 (BOE 23.12.2005); art. 40.7 Convenio Colectivo de la Empresa "Cogeneración Eléctrica Manchega, S.A." (BOP Ciudad Real 1.12.2004); y en el art. 2.4 c) apartado 12 cap. X del Convenio Colectivo de la Empresa "Cepsa, S.A." (BOE 20.9.2003): "La conducta de acoso de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, no querida por quien la recibe, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, que atente gravemente el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador que la recibe"; matizando que si la conducta "es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de ella".

relación a estos comportamientos, destaca el art. 108.10 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004), que tipifica: “Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso psicológico o sexual a los jefes, a los compañeros y subordinados, así como a los clientes”, complementándose la tipificación con una previsión específica: “Con el objeto de tutelar a víctimas de posibles acoso psicológico o sexual, se establecerá un procedimiento interno encaminado a la adopción de las medidas necesarias para conseguir la efectiva cesación de dichas conductas”; por su parte, el Anexo Parte Común del IV Convenio Colectivo de la Empresa “Gas Natural, S.D.G., S.A.” (BOE 23.8.2005), tipifica con falta laboral muy grave tanto el acoso sexual como el acoso discriminatorio (“cualquier otro acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”).

Para atajar muchos de estos comportamientos, dada la falta de tipificación en la mayoría de los convenios del sector, habrán de utilizarse tipos más genéricos como los “malos tratamientos de palabra u obra”, “falta grave de respeto y consideración” o “abuso de autoridad en cualquiera de sus casos”¹¹². De otro lado, convendría revisar pervivencia de un lenguaje todavía fuertemente arraigado en el pasado.

Por lo que respecta al acoso moral, incluso se llega a incorporar una definición de la conducta infractora, entendida como “la conducta de violencia psicológica, que se ejerce de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de atentar a su dignidad; creando, de manera efectiva, un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para el trabajador que lo sufre”¹¹³.

Buena prueba de la obsolescencia de ciertos catálogos convencionales de infracciones es que sean muy excepcionales los convenios que tipifican como falta la utilización de internet para finalidades ajenas a la prestación de servicios para la empresa¹¹⁴.

Por tanto, el crecimiento del nivel de detalle de los listados de faltas y sanciones elaborados en estos sectores, no ha ido acompañado, por lo general, de una renovación del modelo de empresa a implantar en una sociedad sensiblemente diferente a la existente en la época de las Reglamentaciones de Trabajo, respecto de las que se muestran fuertemente deudores todavía. Siguen pues, fuertemente confundidas las responsabilidades estrictamente contractuales y las propiamente organizativas o disciplinarias en el mismo régimen jurídico, al tiempo que se incrementa respecto del pasado la importancia de los daños causados a la empresa

¹¹² Cfr. art. 70.3 Convenio Colectivo de la Empresa “Sevillana de Electricidad, S.A.” (BOE 2.10-1998).

¹¹³ Art. 2.4 c) apartado 13 del cap. X del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

¹¹⁴ *Vid.* arts. 106.8 y 108.21 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004), que tipifican la conducta como leve o muy grave en función de si se ha producido o no un perjuicio grave para la empresa o para el servicio.

por los incumplimientos, que aparecen como elementos determinantes de una calificación u otra de la infracción.

Es bastante frecuente la incorporación de cláusulas generales que dificultan la previsibilidad, y por tanto la propia eficacia preventiva de estas sanciones, generando al mismo tiempo importantes elementos de discrecionalidad e incertidumbre. En este sentido, adolece de buena parte de los defectos e insuficiencias del tratamiento convencional del poder disciplinario, en particular en lo relativo al principio de tipicidad, reduciendo o relativizando en extremo su doble función. A saber: la de fundamentar la responsabilidad sobre una razonable previsibilidad de la sanción por un lado, y por otro la de excluir un margen demasiado amplio de discrecionalidad en su aplicación. El valor meramente informador y conformador de la norma convencional, no constitutivo, por cuanto es una facultad derivada del contrato de trabajo y de la libertad empresarial, y por tanto el reconocimiento de márgenes de flexibilidad, no pueden llevarse tan lejos de vanificar la función racionalizada y de control efectivo del ejercicio de este poder, asignada legal y constitucionalmente a la negociación colectiva.

Los catálogos de sanciones a imponer adolecen, igualmente, de un doble defecto. Por un lado, suelen dejar márgenes de discrecionalidad excesivamente amplios en la graduación de la falta, por lo que en algunos supuestos queda en la entera voluntad del sujeto competente para su imposición esto es, el empresario. Por otro, por regla general, estos catálogos son bastantes imprecisos y contienen un listado reducido de eventuales sanciones, con lo que debería actualizarse en favor de una mejor adecuación del tipo de sanción a imponer al comportamiento infractor. La apertura del cuadro de sanciones –en garantía del principio de proporcionalidad y adecuación entre el binomio falta/sanción- debería ser un objetivo en la materia. Estos defectos son mayormente apreciables en los convenios colectivos que recogen un el cuadro de sanciones posibles bastante reducido e inspirado, con leves diferencias, en las previstas en las Reglamentaciones de Trabajo.

Las prácticas convencionales en orden a la implantación de un sistema de garantías procedimentales previas a la toma de la decisión adolecen de una extremada heterogeneidad. Bien es cierto que no en todas las empresas de los diferentes sectores energéticos cabe establecer un mismo procedimiento, dada la diversidad de dimensiones y realidades organizativas. Pero resulta conveniente la profundización en el establecimiento de mecanismos procedimentales más transparentes, con participación de los representantes de los trabajadores, de manera que se introduzca una lógica de mayor consenso en el ejercicio del poder empresarial disciplinario. Para ello se requiere de una mayor introducción de cláusulas procedimentales en orden al ejercicio de este poder empresarial¹¹⁵. Una regulación excepcionalmente completa, por tanto, de mayor garantía de seguridad jurídica en la vertiente procedimental, puede verse en el art. 80 del III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004), y también en el art. 3 el cap. X del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

¹¹⁵ V. gr. se observa una procedimentalización perfectamente detallada, para el caso de apertura de expediente disciplinario a representante de los trabajadores en el art. 46 Convenio Colectivo de la Empresa “Cogeneración Eléctrica Manchega, S.A.” (BOP Ciudad Real 1.12.2004).

En todo caso, es conveniente y urgente reducir el elevado margen de discrecionalidad respecto de la posibilidad o no de abrir expediente disciplinario, que se configura en muchos casos como puramente potestativos y que responde más a exigencias o conveniencias de la empresa que a la convicción de la necesidad de entender verdaderamente operantes los derechos de la defensa en el interior de una relación jurídico-organizativa de tipo privado, como es la relación laboral en el marco de empresas crecientemente complejas y organizadas. Esta excesiva discrecionalidad resulta patente también en la previsión de medidas cautelares (suspensión temporal de empleo, o incluso de empleo y sueldo, etc.) durante la sustanciación del expediente disciplinario¹¹⁶ (en algún caso estableciendo un límite temporal expreso a esta medida cautelar)¹¹⁷ y para las que convendría introducir ciertas limitaciones y garantías en orden a no causar perjuicios innecesarios y/o injustificados al trabajador.

Interesa destacar que en estos sectores tampoco se ha modernizado el régimen disciplinario en relación a las faltas laborales del trabajador específicamente relacionadas con los incumplimientos derivados de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Hasta ahora en el régimen convencional disciplinario solamente aludía a la generación de situaciones de riesgo o accidentes debidos a negligencia o imprudencia del trabajador. Resulta adecuada -y necesaria- la tipificación de faltas “de riesgo” que no exigen un resultado lesivo concreto, y que meramente se consuman con el comportamiento preventivo inadecuado que genera este tipo de riesgo y que puede además calificarse en atención a la gravedad del riesgo innecesario generado¹¹⁸. Menos apropiadas parecen las regulaciones convencionales que

¹¹⁶ Posibilidad contemplada en el art. 68 II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002), “para una mejor determinación de la sanción a imponer”; o en el art. 80.4 f) del III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004), cuya adopción la condiciona a una genérica “racionalidad” o lo “requiera la seguridad del servicio”.

¹¹⁷ Art. 2.2 del cap. X del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

¹¹⁸ Aunque con una regulación genérica el art. 67 g) II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002), contempla la inobservancia del trabajador de la normativa preventiva como falta grave, que pasa a ser muy grave cuando del mismo derive “riesgo grave para las personas o para las cosas”. Cfr. una regulación similar en el art. 108.15 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004), incluyendo específicamente las medidas contempladas en “normativa legal, reglas, normas, procedimientos o instrucciones generales”, o las relativas a la prevención de la salud, legal o convencionalmente establecidas (art. 107.17); o en el art. 43 b) 11 del Convenio Colectivo de la “Compañía Hispano Marroquí de Gas y Electricidad, S.A.” (BOE 1.2.2002)]; otros convenios solamente tipifican como infracciones muy graves conductas como la “omisión del uso de las medidas de protección individual o colectiva”, “fumar en los lugares en los que está prohibido por razones de seguridad e higiene”, “causas accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable”, *vid.* art. 40 Convenio Colectivo de la Empresa “Cogeneración Eléctrica Manchega, S.A.” (BOP Ciudad Real 1.12.2004).

En relación a los riesgos propios del proceso productivo, el 2.4 c) apartado 8 del cap. X del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003), tipifica expresamente como infracción muy grave: “Fumar o llevar cerillas, encendedores o cualquier otro utensilio, artefacto o producto inflamable dentro del recinto industrial, en contra de la normativa de Seguridad y Salud dada al efecto, salvo aquellas dependencias en que, por la total ausencia de peligro, se autorice por la Dirección mediante las oportunas señales”.

requieren el concurso de un resultado lesivo para su catalogación de infracción muy grave, mientras que la mera infracción sin consecuencias (generación de un “riesgo grave”) se considera falta grave¹¹⁹. En esta materia, y por su intrínseca finalidad preventiva o disuasoria, y por lo que respecta a las obligaciones del trabajador, son de interés las cláusulas que tipifican la infracción relativa a la desobediencia de órdenes sobre adopción de medidas preventivas o utilización de equipos de protección cuando hayan sido facilitados por la empresa¹²⁰, como la falta de inmediata puesta en conocimiento de los superiores de los defectos en los equipos de protección que se le entreguen al trabajador¹²¹. Como también, en lo que respecta a los directivos y mandos intermedios, es adecuada la tipificación de la conducta consistente en la tolerancia -a quienes están bajo dependencia jerárquica- de trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos laborales cuando implique riesgos de accidente¹²², o como hace algún convenio, la conducta consistente en “ordenar expresamente la realización de trabajos o tareas en forma tal que implique la vulneración de los procedimientos escritos con riesgo grave para las personas o las instalaciones”¹²³.

Esta cuestión presenta especial interés por los riesgos a que se exponen los trabajadores del sector y que deben implicar un especial celo de las empresas en el control y vigilancia del cumplimiento tanto de la normativa preventiva como de seguridad industrial. Por lo que respecta a la tutela medio-ambiental, también es excepcional la tipificación de incumplimientos en el régimen convencional disciplinario. Como excepción, sobre ello incide el II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004) que tipifica como infracción grave: “El incumplimiento e inobservancia en la prestación de trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad”, que se calificará de muy grave “siempre que del mismo pueda derivarse perjuicio para el medio ambiente” (art. 107.18); también contempla como infracción grave: “Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para la imagen de la Empresa ante la sociedad”, conducta que se considerará muy grave “cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio para la Empresa o para su imagen ante la sociedad”.

Salvo en lo relativo a la prescripción, no se observa regulaciones convencionales que incidan en aspectos de importancia en el régimen jurídico de la

¹¹⁹ *Vid.* arts. 41.5 y 42.9 del Convenio Colectivo de la Empresa “ENRESA”, centro de trabajo de El Cabril (BOP Córdoba 31.10.2005).

¹²⁰ Art. 10.7.4 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

¹²¹ Art. 43 b) 12 Convenio Colectivo de la “Compañía Hispano Marroquí de Gas y Electricidad, S.A.” (BOE 1.2.2002).

¹²² *Vid.* art. 107.16 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

¹²³ Art. 80 q) del VI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Petróleo, S.A.” (BOE 7.10.2003).

potestad disciplinaria como la cancelación de las faltas o la delimitación de la "reincidencia"¹²⁴.

Es muy destacable, por lo atípico, la previsión de la potestad premial dentro del régimen disciplinario. La manifestación convencional más acabada en el sector se encuentra en el IV Convenio Colectivo de la Empresa "BP Oil, S.A." (BOE 2.10.2002), cuyo capítulo disciplinario se abre con una sección reguladora de "premios" (en metálico, becas, viajes, incremento de vacaciones, menciones honoríficas, distinciones, anulaciones de notas desfavorables del expediente personal –art. 89-), destinados a compensar la conducta, laboriosidad y rendimiento del trabajador o como "incentivo para que se supere en el cumplimiento de su función" (art. 86), y que pueden ser ordinarios (por espíritu de servicio, dedicación o cuidado de los elementos materiales de la producción) o extraordinarios (por actos heroicos o excepcionalmente meritorios). Régimen que luego se completa con un muy escueto régimen procedimental (art. 90) que no conlleva erosión alguna de la potestad premial empresarial.

En materia de incompatibilidades existe alguna regulación convencional que extiende las previstas para el régimen funcional y que se sancionan como infracción muy grave.

X. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Respecto de la movilidad geográfica, en relación a la evolución de la normativa convencional en la materia, conviene realizar algunas reflexiones de síntesis que puedan servir a modo de pista para la acción negociadora de los interlocutores sociales en un futuro próximo. A este respecto, y al margen de la valoración positiva que merece la relativa asiduidad con la que estos convenios prevén mejoras económicas en el tratamiento de la movilidad, línea que debería consolidarse y profundizarse, conviene llamar la atención sobre algunas cuestiones que pueden considerarse auténticas "asignaturas pendientes".

Una vez más, debe reclamarse la necesidad de que las partes sociales procedan a una inaplazable labor de modernización de la regulación, también en este tema, por cuanto, o bien no se contempla ninguna previsión específica¹²⁵. Esta necesidad de modernización resulta particularmente acuciante en sectores en mayor grado de desconcentración empresarial, requiriéndose un mayor interés por parte de los negociadores a través incorporando capítulos específicos del texto articulado al respecto. Aunque lo cierto es que son numerosas las manifestaciones convencionales que inciden en la materia.

El aspecto más olvidado en la ordenaciones convencionales consiste en la ausencia de una mínima labor de delimitación o concreción de las razones

¹²⁴ Cfr. las reglas contempladas en los arts. 102 y 103 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

¹²⁵ V. gr. la desidia en regular estas cuestiones es patente en el art. 9 del II Convenio Colectivo del "Grupo de Unión Fenosa" (BOE 13.6.2002), que simplemente alude a que "se mantendrá la tradicional política en esta materia, en armonía con la legislación general aplicable".

organizativas motivadoras de la movilidad o el establecimiento de cauces consensuados para su determinación. Precisamente, los niveles empresariales de negociación, sobre los que gira la negociación colectiva en estos sectores, aparecen como niveles altamente adecuados para una delimitación y concreción más precisa –y por tanto, de mayor seguridad jurídica- del elemento causal legitimador del ejercicio de la potestad empresarial novatoria locativa, conectándolo con las exigencias y realidades de la concreta actividad productiva.

La permanente referencia a las "razones de servicio" sigue generando los efectos propios de una elevada discrecionalidad en la gestión empresarial, lo que genera una elevada inseguridad jurídica en la determinación de la esfera contractual de cumplimiento por parte del trabajador, que puede producir efectos distorsionantes y disfuncionales¹²⁶. Ello refuerza en exceso el poder novatorio empresarial en esta materia. Un esfuerzo de delimitación causal que todavía debe predicarse con mayor énfasis respecto de eventuales traslados de tipo colectivo, que pasan absolutamente desapercibidos o ignorados en la regulación convencional de estos sectores. Así pues, son excepcionales los supuestos en que se incide en una delimitación más precisa de las causas o necesidades empresariales determinantes de la movilidad de los trabajadores¹²⁷.

En algún caso, en algunas manifestaciones convencionales destacables, este poder empresarial se condiciona a la exigencia previa de "haberse solicitado su provisión voluntaria por parte del personal de la plantilla que reúna las condiciones exigidas"¹²⁸. Se trata sin duda de una regla interesante, pues abre mayores posibilidades a la movilidad geográfica en la que los intereses de ambas partes contratantes coinciden.

Particular valoración crítica merece el tratamiento estrictamente monetario que se concede, por lo general, y a diferencia de los traslados, a los desplazamientos temporales de modo que no cabe individualizar más límites que los previstos legalmente, esto es, los causales, y la necesidad de una comunicación o información previa, con una mínima antelación¹²⁹. Sin embargo, además de no ser objeto de análisis y consideración en la negociación colectiva de estos sectores de un mínima determinación de estos motivos, remitiendo al juicio de la empresa sin más por lo

¹²⁶ Art. 49.1.3 del XIV Convenio Colectivo de la Empresa "ENAGAS, S.A." (BOE 23.11.2005); art. 51.3 del XI Convenio Colectivo de la Empresa "Repsol Butano, S.A." (BOE 12.3.2004).

¹²⁷ V.gr. art. 31.3 del VI Convenio Colectivo de la Empresa "Repsol Petróleo, S.A." (BOE 7.10.2003), delimita la causa organizativa de una manera muy genérica: "Siempre será razón organizativa suficiente para justificar el traslado, por decisión de la Dirección de la Empresa, que exista vacante en el Centro de Trabajo de destino y que el trabajador objeto de traslado tenga la consideración de disponible de estructura, y esté encuadrado en el Grupo Profesional del puesto a cubrir".

¹²⁸ Art. 34 c) del IV Convenio Colectivo de la Empresa "BP Oil, S.A." (BOE 2.10.2002).

¹²⁹ Una regulación ejemplarmente pormenorizada del tratamiento de los desplazamientos temporales, en su vertiente económica, puede verse en el art. 1 del cap. VIII del Convenio Colectivo de la Empresa "Cepsa, S.A." (BOE 20.9.2003).

común, la posibilidad de introducir cláusulas convencionales que procedimentalicen mínimamente este tipo de decisiones, introduciendo garantías adicionales para los afectados, por ejemplo atribuyendo mayor protagonismo a los representantes legales, en estos ámbitos apenas si han sido contemplados, a diferencia de lo que sucede en otros ámbitos productivos, en los que se ha explotado esta vía. Tampoco respecto a la concurrencia de elementales garantías en la documentación de la orden de desplazamiento existen referencias convencionales, con lo que ello supone de inseguridad para el trabajador ante las mismas, así como de ineffectividad de su derecho a la información sobre las condiciones de movilidad.

Como es tradicional en estas cuestiones, se incide prioritariamente en la mejora de las compensaciones legales, que en algún caso se acompaña de cuantías globales mínimas garantizadas¹³⁰ o directamente de una cantidad a tanto alzado por traslado forzoso que se entiende que cubre todos los conceptos compensatorios e indemnizatorios¹³¹, o el establecimiento de otro tipo de beneficios (*v. gr.* mejora de condiciones del préstamo-vivienda)¹³². Es muy significativo que en algunos convenios esta materia se regule exclusivamente dentro del régimen económico del mismo¹³³.

Este tratamiento económico más favorable en algún convenio llega a extenderse incluso hacia la “opción rescisoria” del contrato para equiparar la indemnización mínima a la prevista para el despido improcedente, salvo acuerdo más favorable con la dirección de la empresa¹³⁴.

Son excepcionales las cláusulas limitativas de este poder empresarial en garantía de la seguridad y estabilidad del trabajador. Es atípica la regulación donde se opta –como principio regulativo- por los traslados pactados de común acuerdo entre el trabajador en la empresa como mecanismo prioritario¹³⁵. Son destacables –por lo excepcionales- algunas manifestaciones convencionales que limitan este poder empresarial en atención a circunstancias particulares del trabajador como pueden ser razones familiares (lactancia, guarda legal, cuidado directo de un familiar) o de

¹³⁰ Art. 67.1 d) Convenio Colectivo para las Empresas “Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.” e “Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U” (BOE 19.11.2004).

¹³¹ Art. 8 del I Convenio Colectivo Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, 2003-2007 (BOE 27.1.2004).

¹³² Art. 10 Convenio Colectivo de la Empresa “Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.” (BOE 21.8.1998).

¹³³ Cfr. art. 67.1 Convenio Colectivo para las Empresas “Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.” e “Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U” (BOE 19.11.2004).

¹³⁴ Art. 22.2 b) Convenio Colectivo de la Empresa “ENRESA”, centro de trabajo de El Cabril (BOP Córdoba 31.10.2005); art. 19.2 Convenio Colectivo de la Empresa “ENRESA”, centro de trabajo de Madrid (BOCM 7.10.2005).

¹³⁵ *Vid.* art. 8 Convenio colectivo de la Empresa Asociación Nuclear Ascó-Vandellos II, AIE, 2001-2005 (DOGC 17.2 2004).

salud¹³⁶; o –la también regla heteróclita- que solamente permiten que la movilidad geográfica “temporal” (por adscripción a un proyecto concreto a una unidad que se dedique de forma permanente a la ejecución de proyectos, obras o montajes) que exceda de un determinado período de tiempo -dentro de otro de referencia- pueda producirse por adscripción voluntaria de los trabajadores¹³⁷. En otros casos, la adopción de la medida de traslado forzoso solamente es aplicable a trabajadores que no alcancen cierta edad y/o antigüedad en la empresa¹³⁸ y por un número limitado de veces¹³⁹, o se establece una prioridad de permanencia en función de las responsabilidades familiares¹⁴⁰.

En algún convenio, también la recolocación en otros centros de trabajo del Grupo empresarial que estén radicados en la localidad o “zona de influencia” del trabajador se contempla como medida prioritaria y alternativa al traslado forzoso¹⁴¹. Como también se encuentran reglas de derecho de preferencia o retorno en caso de vacantes en el centro de trabajo originario, cuando el trabajador trasladado reúna las condiciones para su desempeño¹⁴².

Habida cuenta de la vaguedad e indeterminación de los términos con que tradicionalmente viene manifestándose la regulación de determinados derechos, como los derechos de consorte, la negociación colectiva tiene un amplio campo abierto para la concreción de lo que se denomina "derecho de consorte", o de "reagrupación familiar" que, sin embargo, en estos sectores energéticos aparece casi inexplorados. De este modo, se hace precisa una mayor preocupación por garantizar el ejercicio de este derecho, ya sea para determinados casos, en particular para situaciones de traslado forzoso, por razones económico-organizativas, o "necesidades de servicio", según expresión todavía preferida por la negociación colectiva, ya de forma más flexible y genérica, para todos los casos, configurándolo como un derecho de traslado de manera incondicionada, por cuanto el art. 40.4 LET permite entender que los derechos de consorte corresponden tanto en los supuestos de forzoso como en los voluntarios. En algún caso excepcional se contiene una cláusula de equiparación –a estos efectos- del cónyuge con la persona en convivencia de hecho¹⁴³.

¹³⁶ Cfr. art. 41 apartados 6 y 7 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

¹³⁷ *Vid.* arts. 38.4 y 40.1 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

¹³⁸ Art. 2 cap. VIII del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

¹³⁹ Art. 50.3 del XI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Butano, S.A.” (BOE 12.3.2004).

¹⁴⁰ Art. 2 cap. VIII del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

¹⁴¹ Art. 31.3 del VI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Petróleo, S.A.” (BOE 7.10.2003).

¹⁴² Cfr. art. 2.2 e) del cap. VIII del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003); art. 34.5 del IV Convenio Colectivo de la Empresa “BP Oil, S.A.” (BOE 2.10.2002).

¹⁴³ *Vid.* art. 6 del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003).

A este respecto, podría ayudar la recepción negocial de una importante doctrina judicial emanada en orden a la aplicación de esta genérica formulación legal del derecho de traslado del cónyuge "a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo", que impulsa la introducción de cláusulas convencionales que precisen y mejoren el estricto contenido legal, en la dirección de proporcionar una mayor efectividad de la lógica tutelar del derecho de reagrupación familiar en sentido amplio. Así, sería útil introducir criterios relativos a eventuales derechos de preferencia sobre otros criterios de apelación establecidos por la propia negociación colectiva, o bien prever plazos suficientemente elásticos para el ejercicio de tal derecho, de modo, que se dificulte la posibilidad de entender concurrente una denuncia tácita por el trabajador a su ejercicio, máxime si se tiene en cuenta que estamos ante un derecho/deber de orden público familiar, participación en las reglas para tomar parte en el concurso, etc.

Sin perjuicio de reconocer lo acertado de introducir un principio de adecuación social que corrija la lógica legal puramente económica en orden a la determinación del orden de prelación de los afectados por los traslados -y desplazamientos-, dejada en gran medida en la ley a la discrecionalidad del empleador, quizás sería conveniente revisar algunos criterios fijados. En particular aquellas prohibiciones de movilidad para trabajadores de determinada edad –*v. gr.* mayores de 45 años¹⁴⁴- o con una determinada antigüedad en la empresa, por cuanto además de efectos de rigidez en la gestión puede suponer, como se dijo, indeseados y contraproducentes efectos discriminatorios¹⁴⁵.

En algunos convenios colectivos se regula la figura de la "permuta"¹⁴⁶, a veces fuertemente condicionada su aceptación a la discrecionalidad empresarial: "necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes y otras circunstancias justificadas que la empresa pueda apreciar"¹⁴⁷. El derecho de retorno o prioridad para ocupar los nuevos puestos de trabajo en el centro de trabajo originario es excepcionalmente tratado en la regulación convencional¹⁴⁸.

¹⁴⁴ *Vid.* art. 31.3 del VI Convenio Colectivo de la Empresa "Repsol Petróleo, S.A." (BOE 7.10.2003); art. 34 c) del IV Convenio Colectivo de la Empresa "BP Oil, S.A." (BOE 2.10.2002).

¹⁴⁵ *V. gr.* el art. 7.1 Convenio Colectivo de la Empresa "Sevillana de Electricidad, S.A." (BOE 2.10.1998) concede prioridad de permanencia a los trabajadores mayores de 50 años y genéricamente a los que por circunstancias familiares y/o de salud, debidamente acreditadas, desaconsejen su traslado; la antigüedad es también un criterio de prioridad de permanencia en el art. 10 Convenio Colectivo de la Empresa "Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A." (BOE 21.8.1998).

¹⁴⁶ Art. 50 XIV Convenio Colectivo de la Empresa "ENAGAS, S.A." (BOE 23.11.2005).

¹⁴⁷ Art. 7.4 Convenio Colectivo de la Empresa "Sevillana de Electricidad, S.A." (BOE 2.10.1998); *cfr.* el aún más genérico art. 44 II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

¹⁴⁸ *Vid.* art. 10.3 Convenio Colectivo de la Empresa "Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A." (BOE 21.8.1998).

Los “concursos de traslados” (traslado a petición del trabajador), figura inspirada el régimen jurídico funcional, aparecen regulados en algunos convenios donde se establece un régimen de requisitos y de preferencias¹⁴⁹.

Finalmente, consideramos que debería introducirse un específico tratamiento incentivador o de fomento a la movilidad, tanto nacional como exterior o transnacional como factor que mejore los elementos organizativos de empresas crecientemente internacionalizadas y como elemento de promoción en la empresa¹⁵⁰. De esta manera desde la negociación colectiva, se podría ayudar a mejorar los niveles de movilidad¹⁵¹, según un objeto que hoy se convierte en una línea importante de política laboral a extender por el Gobierno. En este sentido son muy pocos los convenios colectivos que reconocen algún tipo de beneficio o ayuda para favorecer estos traslados por voluntad del trabajador¹⁵², destacando entre ellos el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003), que establece toda una serie de medidas de apoyo al trabajador y su familia que realiza un traslado voluntario (art. 17.3): gastos de transporte y mudanza, prestación por traslado, ayuda de vivienda, “crédito puente” y licencia por traslado.

El marco de los grupos empresariales es también cada vez más un elemento de regulación de la movilidad interempresarial de los trabajadores que puede conllevar movilidad geográfica. Ambas cuestiones se entrelazan en alguno de los grandes Acuerdos Marco de los principales grupos de empresas del sector¹⁵³.

En algunas manifestaciones convencionales, la movilidad geográfica tiene también un tratamiento específico muy interesante como medida alternativa a los

¹⁴⁹ Vid. art. 26 del XIV Convenio Colectivo de la Empresa “ENAGAS, S.A.” (BOE 23.11.2005); art. 22.1 Convenio Colectivo de la Empresa “ENRESA”, centro de trabajo de El Cabril (BOP Córdoba 31.10.2005); art. 19.1 Convenio Colectivo de la Empresa “ENRESA”, centro de trabajo de Madrid (BOCM 7.10.2005).

¹⁵⁰ Téngase en cuenta que en alguno de los sectores, como en el energético, un 39,3% de los trabajadores desarrolla su actividad en el extranjero (Asociación Española de la Industria Eléctrica: *Memoria de Recursos Humanos del Sector Eléctrico*, UNESA, Diciembre 2005, pág. 21).

¹⁵¹ Lo cierto es que muchas manifestaciones convencionales se mueven en la línea contraria, v. gr. el art. 7.3 del Convenio Colectivo de la Empresa “Sevillana de Electricidad, S.A.” (BOE 2.10-1998), cuando regula los traslados voluntarios (a solicitud del interesado) que discrecionalmente acepta la empresa, no garantiza siquiera el mantenimiento de la categoría profesional y/o los niveles salariales.

¹⁵² Cfr. art. 49.1.1 del XIV Convenio Colectivo de la Empresa “ENAGAS, S.A.” (BOE 23.11.2005), que concede un permiso retribuido y una ayuda con tope máximo para gastos derivados del traslado de muebles y enseres.

¹⁵³ En este sentido, destaca especialmente la regulación establecida en el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003), que dedica un amplio art. 17 a la movilidad inter-empresas; también al respecto, art. 4, cap. III del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003) como medida de tratamiento del personal excedente por causas organizativas, con reconocimiento de una serie de garantías para los trabajadores objeto de la medida.

ajustes de plantilla basados en las extinciones contractuales. Para ello, se establecen los criterios de determinación del “personal excedente” en los distintos centros o unidades, y los criterios de preferencia y selección de los trabajadores a los que se aplicará la medida, su procedimentalización (derecho de consulta de los representantes de los trabajadores) junto con el tratamiento económico. Todo ello implica una regulación pormenorizada y segregada de diferentes causas “organizativas”¹⁵⁴.

XI. TIEMPO DE TRABAJO

El análisis de la ordenación convencional del tiempo de trabajo tiene un especial interés ya que, por un lado, ha sido tradicionalmente una de las funciones más importantes del convenio colectivo, y, por otro lado, porque se trata de uno de los aspectos más conectados con la negociación colectiva a nivel de empresa, y ha sido, quizás, una de las materias en donde con mayor rapidez se ha producido la adaptación al nuevo marco normativo establecido tras la reforma laboral del '94 en la materia, aunque también sea cierto que la negociación colectiva ya había incorporado fórmulas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo similares a las que se reformaron con la nueva regulación legal.

Siendo la regulación del tiempo de trabajo una de las materias centrales tanto de la normativa estatal como de la colectiva, con la finalidad de establecer la duración de la puesta a disposición del empresario de la actividad del trabajador, su evolución ha sido dirigida principalmente hacia una reducción del tiempo de trabajo con la relativa ampliación de los tiempos de descanso (tiempo para el descanso y para atender otras necesidades, familiares, sociales, culturales, y de ocio). En la actualidad, sin embargo, la regulación del tiempo de trabajo está marcada por dos nuevas tendencias: por una parte, la política de “reparto de trabajo” sitúa en primera línea la reducción de la jornada, considerándose que una reducción del tiempo de prestación laboral de los trabajadores ocupados permitirá la creación de nuevos empleos para trabajadores desempleados; por otra parte, la tendencia a introducir una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, con el objeto de adaptar el tiempo de prestación de servicios a las necesidades de la actividad productiva mediante la distribución irregular a lo largo del año, superando divisiones rígidas del tiempo de trabajo por días o semanas.

De estas dos tendencias indicadas, el examen de la negociación colectiva en el sector energético pone de manifiesto que la segunda de ellas ha encontrado rápidamente eco, incorporándose sin dificultad en la regulación de jornada ordinaria de trabajo. No ha sido así, sin embargo, por lo que se refiere a la reducción del tiempo de trabajo como medida de reparto del empleo que prácticamente no recibe ninguna atención en los convenios colectivos hasta ahora.

Por otra parte, también hay que señalar que en esta materia los convenios suelen seguir incorporando una regulación heredera en buena parte de las antiguas reglamentaciones u ordenanzas laborales, sobre todo por lo que se refiere a la organización del trabajo en turnos y en materia de permisos y licencias.

¹⁵⁴ Vid. art. 53 XI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Butano, S.A.” (BOE 12.3.2004).

La regulación del tiempo de trabajo en este sector se centra en los siguientes aspectos de ordenación del trabajo: jornada irregular, flexibilidad horaria, prolongación horaria, continuidad del trabajo en los cambios de turno, horas extraordinarias, compensación de horas de reserva por descanso¹⁵⁵.

El núcleo de la regulación sobre el tiempo de trabajo viene constituido por la fijación de la jornada y el horario de trabajo; teniendo en cuenta que en este sector fundamentalmente se trata de una negociación a nivel de empresa o de centro de trabajo, la fijación de estos aspectos suele ser objeto de una regulación muy detallada¹⁵⁶. De esta forma, se regulan muy específicamente el número de horas anuales de trabajo y los horarios, respecto a los que hay una clara adaptación a las necesidades de los servicios, en función de una racional organización del trabajo (se contemplan los horarios de jornada partida, los horarios de jornada continua, los turnos de trabajo)¹⁵⁷. Significativo de ello es la regulación contenida en el CC de Equipos Nucleares, S.A. (23 diciembre 2005): “Dadas las condiciones del mercado de componentes nucleares, con programas de suministro extremadamente reducidos y rigurosos plazos de entrega, ambas partes acuerdan por razones productivas, de acumulación de trabajo y cumplimiento de plazos, implantar el sistema de organización del trabajo siguiente: 1. Flexibilidad horaria. 2. Prolongación de jornada. 3. Horas Extraordinarias. 4. Compensación horas de reserva por descanso. 5. Continuidad del trabajo en los cambios de turno. 6. Jornada irregular”.

Dicha adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades de la empresa lleva a que muchos convenios colectivos contemplen una regulación diferenciada para los distintos centros de trabajo. De forma que suele ser frecuente que el convenio contenga varios Anexos donde se concreta esta regulación del tiempo de trabajo a los diversos centros de la empresa¹⁵⁸.

Es frecuente la regulación de una distribución irregular de la jornada, previéndose la posibilidad de modificaciones unilaterales por la empresa de la jornada o del horario, por necesidades puntuales del servicio. En algunos casos se prevé la aceptación obligatoria por el trabajador de modificaciones horarias originadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, hasta un número máximo de horas anuales, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente¹⁵⁹.

¹⁵⁵ CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005).

¹⁵⁶ Los convenios de grupo existentes en este sector normalmente se limitan a una regulación general de la jornada anual de trabajo y de los períodos de descanso o permisos retribuidos de carácter genérico, que luego es concretada en cada uno de los convenios colectivos de las empresas, o incluso de centro de trabajo, pertenecientes al grupo. Por ejemplo, II CC Marco del Grupo ENDESA (BOE 3 agosto 2004); II CC del Grupo Unión Fenosa (BOE 13 junio 2002); III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004).

¹⁵⁷ Vid. Capítulo VIII del XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005)

¹⁵⁸ Véase, por ejemplo, I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A. (BOE 13 enero 2006), que contiene, en anexos, la regulación detallada del tiempo de trabajo para la zona de Cataluña y para la zona de Madrid.

¹⁵⁹ Art. 37 del III CC de Iberdrola Grupo (BOE 26 octubre 2004)

Una materia que recibe una especial atención es la regulación de horas extraordinarias, si bien en algunos convenios su regulación se incluye dentro de la ordenación del tiempo de trabajo¹⁶⁰, en otros convenios aparece dentro del régimen salarial¹⁶¹ (al fijarse el complemento salarial por horas extraordinarias se realizará una regulación asistemática de las mismas ya que no solo se determina la cuantía de su compensación económica, sino que se configuran las mismas, se clasifican y se definen los diversos tipos de horas extraordinarias, compromisos sobre la exclusión de algunos de estos tipos y el carácter obligatorio o voluntario de su realización).

Parece ya una cláusula de estilo en los convenios colectivos el compromiso de reducir progresivamente el número de horas extraordinarias, sustituyéndolas por nuevas contrataciones¹⁶², o “por la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados”¹⁶³. Pero es, sin embargo, bastante infrecuente que esto se traduzca luego en compromisos reales; en la mayor parte de los casos, en los convenios se regula los sistemas de compensación, horaria y económica (suele ser frecuente mantener ambas opciones) y los supuestos en que la realización de las horas extraordinarias tiene carácter obligatorio para los trabajadores¹⁶⁴. Una notable excepción se contiene en el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, donde se establecen compromisos reales en esta materia, previéndose que cuando la generación de vacantes en la empresa vaya a implicar la realización de horas extraordinarias, se procederá a la cobertura provisional del puesto de trabajo utilizando las bolsas de empleo existentes en este grupo.

¹⁶⁰ CC de Cogeneración Eléctrica Manchega, S.A., centro de trabajo Valdepeñas (BOP de Ciudad Real 1 diciembre 2004); CC de Shell España, centro de trabajo de Puerto de la Luz en Las Palmas de Gran Canaria; CC de Equipos Nucleares, S.A. (BOE 23 diciembre 2005).

¹⁶¹ CC de la UTE Unión Fenosa y Unión Fenosa Operación y Mantenimiento, centro de trabajo Sogaza en Cerceda (DOG 11 junio 2003); CC de Eléctrica del Ebro S.A. (DOGC de 27 febrero 2004); CC de Electroquímica del Noroeste SAU (ELNOSA) (DOG 12 julio 2005); CC de Cepsa-Petrosur, S.A., centro de trabajo Refinería de Gibraltar (BOP de Las Palmas 29 junio 2004).

¹⁶² Art. 42 del XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005): “Las partes firmantes adquieren el compromiso de reducir progresivamente el número de horas extraordinarias, coincidiendo ambas en los aspectos positivos de una política social solidaria encaminada a la supresión de las horas extraordinarias habituales y la posibilidad de sustituirlas por las nuevas modalidades de contratación vigentes”. También I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A. (BOE 13 enero 2006).

¹⁶³ Art. 37 del II CC del Grupo Unión FENOSA (BOE 13 junio 2002).

¹⁶⁴ CC de Equipos Nucleares, S.A. (BOE 23 diciembre 2005). En el art. 42.2 del XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005) se consideran obligatorias: las necesarias para la puesta en servicio de instalaciones; las necesarias para el mantenimiento extraordinario; las necesarias para cubrir ausencias imprevistas del personal que realice servicios imprescindibles; horas necesarias para vigilancia de contratistas por las diferencias de horarios existentes en los mismos casos excepcionales antes señalados; horas necesarias para la vigilancia de obras bajo responsabilidad de terceros y que puedan afectar a las instalaciones de ENAGAS, S.A.; los supuestos de fuerza mayor; y las horas festivas de turno rotativo en las Plantas y C.P.C. También, I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A. (BOE 13 enero 2006).

Por las propias exigencias de la actividad productiva en este sector los convenios dedican una especial atención a la regulación de la organización del trabajo en turnos y a los "retenes", personal con disponibilidad horaria para atender a las situaciones urgentes e imprevisibles que puedan presentarse y que exigen ser atendidas de manera inmediata para garantizar la continuidad del servicio público del suministro de energía¹⁶⁵. Muchos convenios establecen incluso un reglamento (como anexo al convenio) con las condiciones de trabajo aplicables en estos supuestos. Como se establece en el CC de Eléctrica del Ebro, S.A. (DOGC de 27 febrero 2004), "El servicio de retén supone el compromiso de estar localizable durante las horas inhábiles o no laborables, a lo largo de toda la semana, en que esté adscrito al servicio mencionado, con objeto de poder ser localizado con la máxima rapidez y poder acudir con prontitud a la reparación de averías o emergencias que se puedan producir". La empresa puede aumentar o disminuir los diversos equipos de retén, según las necesidades que se vayan produciendo.

Además, es también frecuente la regulación de la "situación de disponibilidad" ("la continuidad de los procesos o de la actividad demandada por los trabajos a realizar en los puestos de trabajo en régimen de turno rotativo, supone que el trabajador no puede abandonar el puesto de trabajo sin que lo haya ocupado el que debe relevarle o, en ausencia de éste, la persona designada para sustituirle")¹⁶⁶ En otros casos, lo que se contempla es el llamado "régimen continuado non stop" (sistema de producción de los trabajadores a turnos que sirven las instalaciones productivas de la factoría necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas)¹⁶⁷.

La regulación de las vacaciones y de las licencias o permisos retribuidos tienen un carácter bastante clásico, reproduciendo en muchos casos la regulación legal y, a veces, mejorándola al contemplar algunos supuestos de permisos retribuidos no regulados legalmente o ampliando la duración legal de los mismos. En algunos convenios se regulan también permisos no retribuidos, que a veces, siguiendo el modelo de las reglamentaciones y ordenanzas laborales, se colocan junto a la regulación de las excedencias.

En los convenios más recientes, de grandes empresas o de grupos de este sector, se ha producido de manera muy generalizada la incorporación de una regulación detallada (recogiendo normalmente las disposiciones legales) de la conciliación de la vida familiar y laboral. Dentro de este capítulo se contemplan los supuestos de permisos de maternidad o paternidad, excedencias por cuidado de hijos o familiares dependientes, reducciones de jornada por lactancia o por responsabilidades familiares...¹⁶⁸.

¹⁶⁵ CC de Eléctrica del Ebro, S.A. (DOGC 27 febrero 2004),

¹⁶⁶ CC de Cepsa-Petrosur S.A., centro de trabajo de Refinería Campo de Gibraltar (BOP Cádiz 29 junio 2004); CC de Cepsa-Petronuba, S.A. (BOP Huelva 11 enero 2006); CC de Petroquímica Española, S.A. (PETRESA) (BOE 14 octubre 2003).

¹⁶⁷ CC de Electroquímica del Norte SAU (ELNOSA) (DOG 12 julio 2005).

¹⁶⁸ Capítulo VIII del II CC Marco del Grupo Endesa (BOE 3 agosto 2004); CC de UTE Unión Fenosa Generación y Unión Fenosa Operación y Mantenimiento, centro de trabajo Sogama en Cerceda (DOG 11 junio 2003).

XII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sobre la regulación en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo en los convenios colectivos del sector energético, aunque sean detectables importantes avances, tiene aspectos que merecen un juicio particularmente crítico. Entre estos aspectos criticables, es especialmente significativo, bien la inadecuación – por la falta de un verdadero tratamiento que vaya más allá de declaraciones genéricas– o la desproporción entre el esfuerzo normador de los aspectos organizativos frente a los aspectos preventivos sustantivos.

Los convenios colectivos del sector siguen adoleciendo de un excesivo apego a la literalidad de las reglas legales¹⁶⁹. Muchos de ellos en buena medida se limitan a transcribir –de manera innecesaria- lo ya prevenido en los mandatos de la LPRL¹⁷⁰, con lo que ello supuso de inutilidad del esfuerzo. El modelo regulativo en ocasiones bastante mimético o reiterativo de las reglas legales que ya se imponen por mandato legal (*v. gr.* se transcriben las obligaciones genéricas previstas en la LPRL), mientras que se muestra poco incisivo en los aspectos específicos y medidas concretas preventivas propias de cada sector de actividad¹⁷¹. Son además escasas las previsiones que van más allá del marco normativo, para establecer obligaciones preventivas que respondan al dinamismo propio de la materia. Dados los riesgos que emergen de la innovación tecnológica, y el relativo retraso en ser abordados normativamente, son de interés previsiones como la del art. 83.4 del IV Convenio Colectivo de la Empresa “BP Oil, S.A.” (BOE 2.10.2002), donde se prescribe que si en un determinado proceso de fabricación no existieran normas que reglamentasen el nivel de exigencia en materia preventiva, la empresa “estará obligada a mantener los mismos niveles medios que con carácter general se apliquen en la CEE”.

En los grandes grupos empresariales –salvo excepciones, *v. gr.* Gas Natural- se observa la tendencia general hacia la negociación centralizada (a nivel de grupo) en estas y otras muchas cuestiones. Se trata de evitar así el denominado “efecto imitación”, por el cual los logros obtenidos en alguno de los centros o empresas del grupo luego son un argumento –anudado a una exigencia de trato igualitario- empleado por las representaciones de los trabajadores en el resto de unidades de negociación, con lo que luego podría generalizarse el tratamiento meprativo inicialmente concreto (limitado a una unidad de negociación). Para evitar este fenómeno, en muchos casos el propio grupo empresarial opta por la celebración de convenios de grupo o acuerdos marco de grupo empresarial, evitando que los logros obtenidos en acuerdos periféricos

¹⁶⁹ Incluso a una nomenclatura ya abandonada legislativamente como es la referencia reductivista a la “Seguridad e Higiene” en el trabajo: cfr. art. 41 Convenio Colectivo de la “Compañía Hispano Marroquí de Gas y Electricidad, S.A.” (BOE 1.2.2002), o el más reciente, art. 38 VIII Convenio Colectivo de la Empresa “Red Eléctrica de España, S.A.” (BOE 31.1.2004).

¹⁷⁰ En algunos casos, tras una alusión a la importancia de la materia, la regulación se limita a una escueta remisión a la regulación legal y normativa de desarrollo, art. 35 Convenio Colectivo de la Empresa “Bassols Energía, S.A.” (DOGC 6.2.2003).

¹⁷¹ Cfr. art. 25 Convenio Colectivo de la Empresa “Central Térmica de Soto del Ribera” (BO Principado de Asturias 25.11.1999); art. 35 Convenio Colectivo de la Empresa “Gas Natural Rioja, S.A.” (BOLR 6.9.2005).

se conviertan en puntas de lanza para la negociación de otros tantos acuerdos en las diferentes unidades de negociación.

Es en el ámbito de la negociación de grupo empresarial donde suelen aparecer regulaciones más completas en la materia, que en algunos casos se complementa por la adopción de acuerdos adoptados por Comisiones paritarias¹⁷², que abarcan procedimientos específicos de Evaluación de Riesgos (v. gr. como sucede en el Grupo Repsol-YPF). Además, pueden encontrarse comisiones participativas en la negociación en esta materia (participación y control en la gestión y planificación de la actividad preventiva), con funciones de abordar todos los temas relacionados con la Seguridad y Salud de los trabajadores, estableciendo la política general del grupo en materia de prevención de riesgos laborales (Grupo Endesa); o comisiones de consulta de las actuaciones del grupo en materia de prevención (Grupo Iberdrola) que se canaliza a través de la figura del “Comité Central de Seguridad y Salud”, al que se le atribuye en algunos casos la función de coordinación de las actividades de los distintos comités locales, y la de realizar estudios y propuestas sobre medidas preventivas y en general de vigilancia del cumplimiento de la normativa preventiva (Unión Fenosa). El seguimiento de la actividad formativa relacionada con la Seguridad y la Salud en algún caso se atribuye a la Comisión de Formación del grupo empresarial¹⁷³.

Es detectable un excesivo énfasis o solemnidad, que revela más fórmulas de estilo, fórmulas vacías que aluden a crear un clima que “reduzca la siniestralidad laboral” o a una “nueva cultura preventiva”, que auténticas realidades, efectivos compromisos de mejora de la seguridad y salud desde una perspectiva de la calidad del medio ambiente laboral y la verdadera consideración de la seguridad y salud laboral como uno de los elementos axiales en la organización de los procesos productivos.

En ocasiones se enfatiza o acentúa en exceso la vertiente del deber frente a la del derecho, de modo que convierte al trabajador en responsable de su propia seguridad¹⁷⁴, aunque luego sean pocos los convenios que incorporen un amplio catálogo de obligaciones de los trabajadores en la materia¹⁷⁵, como tampoco el

¹⁷² Vid. art. 85 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

¹⁷³ Art. 31 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004).

¹⁷⁴ V. gr. dentro de una regulación muy parca, el art. II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002), alude a la asunción por parte del trabajador y su línea jerárquica los “criterios” del marco normativo según las funciones que desarrollen y “la repercusión que pudieran tener para su actividad y o la de aquéllos a los que puedan afectar su actividad”.

Alguna regulación convencional –con una deficiente técnica- parece incluso configurar la formación en la materia como una obligación del trabajador, así, el art. 60 del I Convenio Colectivo Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, 2003-2007 (BOE 27.1.2004) indica que: “La empresa exigirá a sus trabajadores, los conocimientos necesarios sobre temas de Seguridad y Salud Laboral, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa”.

¹⁷⁵ Cfr. no obstante, art. 37 Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa Petrosur, S.A.” (BOP Cádiz 29.6.2004) y art. 40 Convenio Colectivo de la Empresa “Cepta Petronuba, S.A.”

desarrollo de previsiones relativas a los aspectos formativos e informativos de los trabajadores es adecuado tanto cuantitativamente como en sus aspectos cualitativos. Con carácter general, no se prima o incentiva la prevención de los trabajadores con carácter suficientemente generalizado y significativo, los mecanismos de incentivo económico para el cumplimiento de la normativa preventiva pueden ser un instrumento adecuado¹⁷⁶. De la misma manera, la potestad premial empresarial podría funcionalizarse en la promoción del cumplimiento de la normativa preventiva por parte de los trabajadores.

No suele hacerse referencia a las normas específicas para los trabajadores eventuales o los cedidos por Empresas de Trabajo Temporal¹⁷⁷, cuando son los que sufren con particular virulencia y frecuencia los accidentes de trabajo. Aunque sea cierto que en ciertos sectores el grado de temporalidad es bastante reducido (v. gr. en el sector eléctrico el 98 % de la plantilla es de carácter fijo), lo cierto es que ello puede ser un falso “espejismo”, pues se presentan también en algunos casos elevados porcentajes de contratación temporal en la nuevas contrataciones, llegando en el Grupo Endesa a más del 40% de las nuevas contrataciones¹⁷⁸; y por otro lado, el problema de la precariedad –y su conexión con la siniestralidad- se traslada al elevado nivel de trabajadores que prestan sus servicios a una empresa principal a través de fórmulas de contratación y subcontratación (podemos estar en muchos casos ante supuestos de clara “dualización” del mercado de trabajo en estos sectores). Son muy infrecuentes revisiones específicas para trabajadores menores de edad¹⁷⁹. La protección de la maternidad comienza a tener un tratamiento más adecuado, con previsión de ciertos niveles de tutela, e incorporándose previsiones en orden a la situación de la trabajadora cuando resulte imposible la adaptación de las condiciones o el cambio de puesto, en línea con lo previsto en el marco normativo comunitario e interno¹⁸⁰.

(BOP Huelva 11.1.2006), que establecen un catálogo más preciso de obligaciones del trabajador relativas a la prevención de riesgos.

¹⁷⁶ El Convenio Colectivo de la Empresa “Shell España, S.A.” (BOP Las Palmas 22.7.2005), donde se establece un sistema de incentivo económico (personal y de equipo) para premiar a los empleados que no causen baja por accidente de trabajo. Cláusula adecuada siempre que no actúe de incentivo a soportar situaciones que serían de incapacidad –al menos “médica”- para mantener el derecho a percibir la prima.

¹⁷⁷ Una excepción viene representada por las previsiones del art. 23.2 del IV Convenio Colectivo de la Empresa “Gas Natural, S.D.G., S.A.” (BOE 23.8.2005), sobre relaciones con Empresas de Trabajo Temporal en materia de prevención de riesgos laborales.

¹⁷⁸ Cfr. Asociación Española de la Industria Eléctrica: *Memoria de Recursos Humanos del Sector Eléctrico*, UNESA, Diciembre 2005, págs. 23 y 29.

¹⁷⁹ Cfr. no obstante, art. 25.5 del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003); art. 70 del VI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Petróleo, S.A.” (BOE 7.10.2003).

¹⁸⁰ Para el tratamiento concreto de esta materia pueden verse: art. 73 del III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004); art. 32.9 Convenio Colectivo de la Empresa “Electroquímica del Noroeste, S.A.U.” (DOG 12.7.2005); art. 38.3. K) del Convenio Colectivo para las Empresas “Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.” e “Hidrocantábrico Distribución Eléctrica,

Algunas manifestaciones convencionales son relevantes, pues en atención a dimensión ergonómica y personalista que debe adquirir la prevención, establece que la Dirección y los mandos de la empresa “garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado psicofisiológico –aún de carácter temporal-, inmadurez o falta de experiencia profesional, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”¹⁸¹.

Tampoco está generalizado convencionalmente un tratamiento sistemático, detallado y funcionalizado a las particularidades de cada actividad productiva, de todos los aspectos establecidos por la LPRL. Muchos convenios se limitan, en el aspecto individual, a la vigilancia periódica de la salud¹⁸², y en el plano colectivo, a la organización de los Comités de Seguridad y Salud, pero sin incidir en los aspectos sustantivos de la prevención, que en la negociación colectiva podrían tener un instrumento adecuado de concreción y adaptación a los singulares procesos productivos en aras de una protección más efectiva al trabajador¹⁸³.

Una excepción viene constituida por el Convenio Colectivo de la Empresa “Electroquímica del Noroeste, S.A.U.” (DOG 12.7.2005), en su capítulo VII contiene una regulación más pormenorizada de la actuación preventiva en la empresa, adaptando las previsiones legales y modulando los principios de la actuación preventiva a las especificidades de la actividad: registro periódico de los datos ambientales, con la metodología y periodicidad establecida en el sistema de gestión integral de la empresa, y cuyos resultados se ponen a disposición de las partes interesadas (art. 32.1.2); excepcionalidad y provisionalidad de puestos en los que se detecte un nivel de riesgo grave (art. 32.1.3); evitación de incremento de riesgos en la modificación del proceso productivo o implantación de nueva tecnología (art. 32.1.5); confección de proyectos de seguridad –con derecho de consulta de los representantes

S.A.U” (BOE 19.11.2004). Por lo que respecta al sector de hidrocarburos, cfr. las previsiones del art. 25.4 III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003); art. 59 del VI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Petróleo, S.A.” (BOE 7.10.2003); art. 2.28 del cap. IX del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

¹⁸¹ Art. 38.3 j) del Convenio Colectivo para las Empresas “Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.” e “Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U” (BOE 19.11.2004); en el sector del gas, dentro del apartado relativo a la vigilancia de la salud, destaca la previsión del art. 21.2 del IV Convenio Colectivo de la Empresa “Gas Natural, S.D.G., S.A.” (BOE 23.8.2005): “La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características o estado biológico conocido... sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo”. En esta dirección, art. 25.6 del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003).

¹⁸² V. gr. regulan exclusivamente los reconocimientos médicos obligatorios anuales, reconociendo como tiempo de trabajo el empleado en los mismos y facilitando a los trabajadores los medios de transporte necesarios para el desplazamiento, art. 21 Convenio Colectivo de la Empresa “Eléctrica del Guadiela I, S.A.”, 2004-2006 (BOP Cuenca 14.3.2005).

¹⁸³ Como mucho aparecen compromisos de revisión continua y sistemática de las instalaciones, y cursillos formativos o de “recordatorio” anuales para los trabajadores, art. 33 Convenio Colectivo de la Empresa “Cogeneración Eléctrica Manchega, S.A.” (BOP Ciudad Real 1.12.2004).

de los trabajadores- para los nuevos procesos en los que no exista regulación específica de los niveles de protección aplicables (art. 32.1.7); incluso con atención a los riesgos psíquicos cuando señala (art. 32.8) la obligación de informar al Comité de Seguridad y Salud de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión en la salud física o mental del trabajador.

Al menos en el plano organizativo de la prevención, algunos convenios establecen una regulación bastante exhaustiva –composición, competencias- de los órganos de representación y participación. Por lo que respecta al sector eléctrico, los arts. 38 y sigs. del Convenio Colectivo para las Empresas “Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.” e “Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U” (BOE 19.11.2004), estructuran los mecanismos de participación en Comité Central y Subcomités de Seguridad y Salud; en otros casos se canaliza a través de los Delegados de Prevención, los Comités Provinciales de Seguridad y Salud y el Comité Central de Seguridad y Salud [art. 65 Convenio Colectivo de la Empresa “Sevillana de Electricidad, S.A.” (BOE 2.10.1998)]. Esta figura del “Comité Central” también aparece regulada –a nivel de grupo empresarial- en el art. Anexo III del II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002); cfr. también Anexo 5 al III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004). En el Grupo empresarial Endesa, la estructura de los órganos representativos se articula a través de una compleja estructura representativa que engloba una Comisión de Participación en la Planificación y Control de la Gestión de la Actividad Preventiva y Comités de Seguridad y Salud Laboral, que pueden ser de Comunidad Autónoma, Provinciales/Zonales, de Edificios Singulares, de Centrales Térmicas, de Explotaciones Mineras [cfr. arts. 89 y sigs. del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004)].

A pesar de las declaraciones retóricas¹⁸⁴, en general no se ha desarrollado en este sector una “cultura preventiva” en la línea de integrar la prevención de riesgos laborales dentro del propio diseño de la actividad productiva y la organización del trabajo en la misma¹⁸⁵. Algún convenio incluso sienta el principio de que “la prevención de accidentes es el objetivo prioritario de la Política Empresarial”¹⁸⁶; o se indica que la actividad preventiva ha de “ser integrada en el conjunto de las actividades propias de la

¹⁸⁴ Sirva de ejemplo la previsión del art. 27 Convenio Colectivo de la Empresa “Gas Aragón, S.A.” (BOA 19.10.2001).

¹⁸⁵ Una excepción significativa parece contenerse en el art. 32.1.2 Convenio Colectivo de la Empresa “Electroquímica del Noroeste, S.A.U.” (DOG 12.7.2005), que contempla el registro periódico de los datos ambientales, con la metodología y periodicidad establecida en el sistema de gestión integral de la empresa. El art. 84.1 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004), hace referencia a la implantación de una nueva cultura preventiva basada “en la consideración prioritaria de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores y en la obligación de integrar los mismos, en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten”.

¹⁸⁶ Art. 1.2 cap. IX del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003), ciertamente es de los convenios del sector que mayor interés prestan a la materia preventiva, con una regulación que atiende no solamente a los aspectos de organizativos de los mecanismos de representación y participación, sino a los aspectos sustantivos y medidas concretas de actuación preventiva.

empresa, en todos los niveles jerárquicos, lo que implica por parte de estos la obligación de asumir la prevención de riesgos como una responsabilidad más de la gestión¹⁸⁷. Las regulaciones convencionales, aluden a la exclusiva internalización de los servicios preventivos, lo que es una visión “reduccionista” del verdadero alcance de la integración de la prevención en las empresas. Algún convenio alude a una esperanzadora política “activa” de prevención de riesgos laborales¹⁸⁸.

El esfuerzo de los interlocutores sociales debe destinarse a integrar la gestión medioambiental en una gestión integrada de la prevención de riesgos y la salud laboral, así como ir más allá de lo preceptuado en las normas medioambientales. En este sentido, el marco normativo es extremadamente insuficiente. Sin embargo, este sector productivo es uno de aquellos llamados a desplegar de manera obligatoria -y ya urgente- una acción mucho más decidida y comprometida para fomentar el desarrollo sostenible en el marco del fomento de la salud laboral y pública, y de la calidad de vida, laboral y social, en un entorno saludable¹⁸⁹. Se observa una visión compartimentalizada de ambas dimensiones de tutela de la seguridad y salud, sin que sea encontrable una visión más integrada que requiere la propia imposibilidad de diferenciación entre medio “interno” y medio “externo” de trabajo. Las excepcionales previsiones en esta materia aluden a una exigencia de actuación empresarial responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los “intereses y preocupaciones de la Sociedad”; se alude a la exigencia de transmisión a la Sociedad y las Administraciones de los esfuerzos y actuaciones en la materia, a través de la información al Comité de Seguridad y Salud de la política medio-ambiental de la empresa o de la adopción de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes¹⁹⁰.

En contraste con una valoración globalmente negativa –aunque esperanzadora- de la evolución convencional en la materia, son perceptibles algunos elementos positivos. Así, prima la dimensión preventiva sobre la monetarista o reparadora, que prácticamente ha desaparecido¹⁹¹. No obstante, en algunos Convenios la atención dispensada a la siniestralidad laboral abarca exclusivamente la vertiente reparadora (mejoras voluntarias de las prestaciones o seguros de vida)¹⁹², incluso contemplando

¹⁸⁷ Art. 70 Convenio colectivo de la Empresa Asociación Nuclear Ascó-Vandellos II, AIE, 2001-2005 (DOGC 17.2 2004).

¹⁸⁸ Art. 16.1 del IV Convenio Colectivo de la Empresa “Gas Natural, S.D.G., S.A.” (BOE 23.8.2005).

¹⁸⁹ Como excepción, el Convenio Colectivo de la Empresa “Electroquímica del Noroeste, S.A.U.” (DOG 12.7.2005) contiene un capítulo VIII dedicado a esta cuestión, donde se alude a la responsabilidad medio-ambiental de la empresa, donde se diseñan unos genéricos objetivos a cumplir basados en la credibilidad y transparencia en la materia.

¹⁹⁰ Art. 31 III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003).

¹⁹¹ No obstante, todavía perviven excepciones, *v. gr.* el art. 15.2 del Convenio Colectivo de la Empresa “Equipos Nucleares, S.A.”, 2005-2008 (BOE 23.12.2005), prevé una bonificación en la retribución base para el personal ocupado en tareas “excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas”.

¹⁹² *Vid.* Convenio Colectivo de la Empresa “Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.” (BOE

alguno de los tradicionales pluses de toxicidad, etc.¹⁹³. Se va dando entrada a la formación específica, en especial a Delegados de Prevención de Riesgos. Se consolida la figura del Comité de Seguridad y Salud, además suele subrayarse la dimensión representativa; en algún caso, se contemplan compromisos expresos de la empresa de “apoyar” las decisiones preventivas que se adopten por este órgano¹⁹⁴. En algunos casos se da entrada en la designación de los Delegados de prevención a las representaciones sindicales.

Se centraliza la política estratégica de prevención, sin perjuicio de los niveles correspondientes se descentralización. Una manifestación de esta centralización se manifiesta en la creación –en el seno del Grupo de Empresas- de figuras como la Comisión de Participación y Control en la Gestión de la Actividad Preventiva, con representantes sindicales y del Servicio de Prevención Mancomunado¹⁹⁵.

En ciertos grupos empresariales o complejos industriales la externalización de actividades a través de mecanismos de subcontratación es un fenómeno muy extendido y acentuado. Se ha puesto en evidencia que relaciones inter-empresariales son un factor de incremento de la siniestralidad. Frente a ello es denunciabile la excepcionalidad de normas convencionales que establezcan medidas preventivas específicas. Excepcionalmente se contemplan declaraciones o cláusulas genéricas¹⁹⁶ que –solamente en algún supuesto- luego se complementan con una regulación concreta y específica de la coordinación de la actividad preventiva¹⁹⁷ o del régimen

21.8.1998); Convenio Colectivo de la Empresa “Eléctrica del Ebro, S.A.” (DOGC 27.2.2004), arts. 30 y 31.

¹⁹³ Cfr. arts. 10 y 12 Convenio Colectivo de la Empresa “Eléctrica Maspalomas, S.A.” (BOP Las Palmas 2.10.2002).

¹⁹⁴ Art. 33 Convenio Colectivo de la Empresa “Cogeneración Eléctrica Manchega, S.A.” (BOP Ciudad Real 1.12.2004).

¹⁹⁵ *Vid.* art. 78 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004); Acuerdo B del Anexo 5 al III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004).

¹⁹⁶ Acuerdo A.1 del Anexo 5 al III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004); art. 39.3 i) del Convenio Colectivo para las Empresas “Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.” e “Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U” (BOE 19.11.2004).

¹⁹⁷ *V. gr.* en el sector eléctrico destaca el art. 84.4 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004), establece que: “La Dirección del Grupo Endesa adoptará las medidas necesarias para que las Empresas contratistas y subcontratistas que trabajen en sus instalaciones, mantengan con relación a sus trabajadores un nivel de protección equivalente al proporcionado por Endesa a sus empleados”. La regulación concreta se contempla en el art. 88 de este convenio, donde se regulan pormenorizada mente las “reuniones conjuntas de coordinación” y aspectos como la información que debe suministrarse en las mismas y la notificación del acta de la reunión a las representaciones de los trabajadores en materia preventiva, tantos a los de la empresa principal como a los de las contratistas.

En el sector del gas destaca el art. 23.1 del IV Convenio Colectivo de la Empresa “Gas Natural, S.D.G., S.A.” (BOE 23.8.2005), donde se diseña un plan de actuación respecto de las empresas

jurídico de obligaciones y exigencias en relación a las empresas contratistas¹⁹⁸. En otros se han establecido algunas medidas concretas más incisivas en la materia para grandes instalaciones (Repsol-YPF), como puede ser la creación de un "Comité de Seguridad y Salud *Intercontratas*" que integre a las representaciones empresariales y de los trabajadores de las diferentes empresas implicadas en los procesos de descentralización productiva. En este sentido, el elevado grado de subcontratación empresarial de actividades que se produce en ciertos complejos empresariales requiere de una mayor atención también a los trabajadores de las empresas auxiliares, a fin de que cuenten con la necesaria formación de igualdad en la materia y se les proporcione el equipamiento adecuado para el desempeño de sus funciones empresarial. Se debe evitar que estas fórmulas de descentralización productiva empresarial, pueda ser un mecanismo de *dumping social* (precariedad laboral, menor cumplimiento en materia preventiva) y los peligros de incremento de siniestralidad que conlleva. que podría conjurarse con una negociación. Una respuesta adecuada sería la negociación de Acuerdos específicos para complejos (petroquímicos, mineroeléctricos, etc.) que afectarían tanto a la empresa principal como a todas las empresas contratistas y subcontratistas implicadas en los procesos productivos. Se trataría no tanto de una negociación sectorial sino *transversal*, puesto que afectaría a empresas encuadrables en diferentes sectores de actividad pero vinculadas por la realización del trabajo en un complejo industrial determinado. Ello plantea algunos problemas jurídicos: *v. gr.* en materia de legitimación negocial, que obliga a una reorganización de los instrumentos de representación sindical sobre la base del propio fenómeno de descentralización productiva, con un abandono del criterio funcional para adoptar una base territorial; por otro lado, también se plantea el problema de su coordinación con los marcos normativos convencionales (empresariales o sectoriales) propios de cada una de las empresas implicadas en el proceso de descentralización productiva.

En algunos convenios se hace un adecuado esfuerzo por integrar la acción preventiva, creando sus Servicios Propios de Prevención. En algunos casos significativo, utilizando la fórmula del Servicio Mancomunado de Prevención para el grupo empresarial¹⁹⁹.

Una carencia importante sigue siendo la falta de incorporación generalizada en el régimen disciplinario de tipos infractores relacionados con el incumplimiento de obligaciones de los trabajadores derivada del marco normativo de la prevención de riesgos laborales (*vid. supra* apartado IX).

contratistas.

¹⁹⁸ En el sector de hidrocarburos, *vid.* parte 6 del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003); en el sector del gas, *vid.* art. 55 del XIV Convenio Colectivo de la Empresa "ENAGAS, S.A." (BOE 23.11.2005).

¹⁹⁹ Art. 60 II del Convenio Colectivo del "Grupo de Unión Fenosa" (BOE 13.6.2002); art. 86 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004), que contiene una regulación bastante completa de los aspectos organizativos y funcionales de este servicio.

XIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Respecto al tratamiento negocial de la suspensión y extinción del contrato de trabajo, la regulación contenida en los convenios del sector sigue presentando importantes flancos a la crítica. Si bien es verdad que en estos ámbitos normativos el papel de la negociación colectiva viene fuertemente condicionado por el amplio papel jugado en la regulación por la Ley, no menos cierto es que quedan significativos espacios por cubrir o desarrollar en vía colectiva, y a los que incluso remite de manera expresa el mismo Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, al margen de esta crítica de carácter general o global al escaso esfuerzo hasta el momento realizado por los interlocutores en este marco, limitado a transcribir, a veces de manera incompleta, los propios preceptos legales²⁰⁰, y solamente mejorando ciertos determinados aspectos del marco legal²⁰¹. Conviene puntualizar algunos temas concretos que merecerían una tarea más reflexiva por los negociadores para su incorporación en la renovación de los acervos convencionales.

Conviene atender a determinadas cuestiones de la protección de la maternidad. Concretamente la protección de la maternidad por el denominado “riesgo biológico” durante el embarazo, que se configura –tras la promulgación de la Ley 39/1999- como una nueva causa de suspensión y como una nueva prestación económica del Sistema de Seguridad Social. La negociación colectiva que incide en la materia sigue siendo muy escasa, sin llevara a cabo un tratamiento económico en caso de imposibilidad de adaptación al puesto, por lo que debe ser especialmente criticable dada la importancia social que tiene la tutela de la salud de la mujer embarazada. Se hace necesario un tratamiento convencional complementario del marco legal que palie sus múltiples deficiencias reguladoras, comprometiendo siquiera mínimamente al empresario en el coste de estas situaciones, con objeto de garantizar la indemnidad de la mujer trabajadora ante la imposibilidad de la adaptación. En esta dirección, previsiones como prestaciones económicas complementarias, ya previstas para la maternidad y la incapacidad temporal por accidente de trabajo, debieran también extenderse vía convencional a esta nueva situación, también en garantía del principio de igualdad.

Son loables los esfuerzos de algunos convenios en materia de conciliación de la vida familiar y laboral²⁰². Aunque muchas previsiones siguen siendo muy genéricas e

²⁰⁰ Como ejemplo de regulación –prácticamente innecesaria- que reproduce las disposiciones legales: art. 16 Convenio Colectivo de la Empresa “Electra del Maestrazgo, S.A.” (BOP Castellón 22.3.2003); art. 26 Convenio Colectivo de la Empresa “Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.” (BOE 21.8.1998). Incluso hay manifestaciones de exclusiva remisión directa a lo preceptuado en el art. 46 LET [art. 16 del IX Convenio Colectivo de la Empresa “Suministradora Eléctrica de Cádiz, S.A.” (BOP Cádiz 10.6.2005)].

²⁰¹ *V. gr.* el art. 37.1 del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004), se limita a generalizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo hasta los 18 primeros meses en la excedencia voluntaria por cuidado de hijos, que en el marco legal solo se prevé para familias numerosas de categoría especial.

²⁰² Cfr. art. 68 III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004), donde se hacen interesantes declaraciones de principios –pero también principios o criterios vinculantes- en esta materia: favorecimiento real y efectivo de la conciliación de la vida familiar y laboral, no

imprecisas²⁰³ o simplemente incorporan literalmente algunas de las previsiones legales. Se hace necesaria una mayor atención a las políticas empresariales de conciliación de la vida laboral y familiar: reducciones de jornada, permisos retribuidos (ampliados sobre los reconocidos legalmente), mayor flexibilidad horaria vinculada a motivos familiares o formativos, mayores garantías y previsiones de adecuación de la organización empresarial al ejercicio de estos derechos relativos a la conjugación de la vida laboral y familiar, que son un elemento esencial del “empleo de calidad”.

Algunas manifestaciones convencionales tratan la cuestión de las “licencias no retribuidas” para casos extraordinarios y debidamente acreditadas, por “asuntos personales y urgentes”, y que se prolongan por el “tiempo preciso según las circunstancias”, pero cuya concesión se condiciona a las “necesidades de trabajo”²⁰⁴, lo que en la práctica se traduce en su dejación a la plena discrecionalidad empresarial en su concesión. En este sentido, algún convenio colectivo es más preciso al limita su concesión para los supuestos en que la misma “no afecte gravemente al proceso productivo o se encontrase disfrutando esta licencia un número de trabajadores equivalente al 3 % de la plantilla”²⁰⁵. Lo que resulta poco comprensible es que con la denominación de “licencias no retribuidas” se regulen figuras *sui generis* de excedencias laborales, que se apartan del marco legal y que se condicionan sobremanera a la discrecionalidad empresarial²⁰⁶.

Confronta en la negociación colectiva del sector el rigor con que se establece la pérdida de derechos por incumplimiento de trámites formales previstos en la negociación colectiva (especialmente el plazo de preaviso para la reincorporación tras la excedencia)²⁰⁷, que no se acompaña de previsiones que establezcan unas mínimas

discriminación por el ejercicio de los derechos relacionados con la misma, accesibilidad a los mismos con independencia de la modalidad de contratación del trabajador. Declaración de principios que luego paradójicamente se traduce –en la regulación concreta de la excedencia por cuidado de hijos y familiares- en una copia incompleta de los preceptos legales (art. 46.3 LET) sin ningún tipo de precisión o mejora (art. 72); como sucede también en la regulación prevista en el art. 6 del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003), y en el art. 37 del VI Convenio Colectivo de la Empresa “Repsol Petróleo, S.A.” (BOE 7.10.2003).

²⁰³ V. gr. art. 11 Convenio Colectivo de la UTE Unión Fenosa Generación y Unión Fenosa Operación y Mantenimiento en el centro de trabajo de Sogama en Cerceda (DOG 11.6.2003), en relación a los permisos por maternidad y gestación, se refiere a la aplicación de la normativa prevista en esta materia, con una “interpretación lo más amplia posible de aquélla”.

²⁰⁴ Art. 71 del IV Convenio Colectivo de la Empresa “BP Oil, S.A.” (BOE 2.10.2002).

²⁰⁵ Art. 12 Convenio Colectivo de la Empresa “Shell España, S.A.” (BOP Las Palmas 22.7.2005).

²⁰⁶ V. gr. art. 18 del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa Petrosur, S.A.” (BOP Cádiz 29.6.2004) y art. 21 del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepta Petronuba, S.A.” (BOP Huelva 11.1.2006), regulan una licencia no retribuida que en realidad es una excedencia “por causas justificadas”, que se condiciona en su concesión a que no genere en la empresa la necesidad de realizar horas extraordinarias.

²⁰⁷ Cfr. art. 23 VIII Convenio Colectivo de la Empresa “Red Eléctrica de España, S.A.” (BOE

garantías de estabilidad en el empleo durante el período de excedencia, y que contrarreste el ejercicio del poder de organización del empresario durante este plazo, en virtud del cual podrán producirse amortizaciones de puestos de trabajo que impidan la actualización de la expectativa o derecho preferente al reingreso.

En algún supuesto, salvo autorización expresa de la empresa, incluso se prohíbe al trabajador la utilización de la excedencia voluntaria para trabajar en otra empresa del sector²⁰⁸.

En la negociación colectiva debería generalizarse un diverso tratamiento de las excedencias voluntarias, impidiendo la confusión actualmente reinante en orden a yuxtaponer la regulación del art. 46.3 LET con excedencias específicas por razones familiares o por razones de estudio, de modo que esta debe configurarse, como verdaderamente especial, y adicional a la prevista con carácter general²⁰⁹. Igualmente debiera desarrollarse una protección a la maternidad/paternidad más acorde con las actuales tendencias de política proteccionista de la familia, para lo que deben ayudar las acciones complementarias en el ámbito de la negociación colectiva. En algunos supuestos, aunque dentro de un régimen que adolece de una falta de delimitación de los diferentes tipos de excedencias, se garantiza el derecho a la reserva del puesto de trabajo por toda la duración de la misma²¹⁰. Convendría una delimitación convencional más precisa de los tipos posibles de excedencia, basada en los supuestos legales, para luego introducir las mejoras convencionales correspondientes; lo contrario induce a confusiones como *v. gr.* la apariencia de que todas necesariamente requieran para su concesión de una elevada antigüedad previa de servicios para la empresa, o que todas necesariamente requieran una causalidad específica a justificar ante la empresa, o que los efectos sean idénticos para todas las posibles.

31.1.2004).

²⁰⁸ Art. 22 Convenio colectivo de la Empresa Asociación Nuclear Ascó-Vandellos II, AIE, 2001-2005 (DOGC 17.2 2004).

²⁰⁹ Cfr. un ejemplo de esta confusión en el art. 22 Convenio colectivo de la Empresa Asociación Nuclear Ascó-Vandellos II, AIE, 2001-2005 (DOGC 17.2 2004), donde se regulan una excedencia voluntaria, parece que condicionada a la discrecionalidad empresarial en su concesión, salvo que se trate de “importantes” motivos familiares, de estudios o “análogos”, en la que aparece garantizada al reserva del puesto de trabajo durante toda su vigencia; para luego regular de una manera incompleta la excedencia por nacimiento de hijos. Otra manifestación de esta imprecisión en la regulación de la negociación colectiva del sector también puede apreciarse en el art. 12 Convenio Colectivo de la Empresa “Central Térmica de Soto del Ribera” (BO Principado de Asturias 25.11.1999), donde se establece una excedencia voluntaria única (solicitable una sola vez), de hasta cinco años, condicionada a una antigüedad mínima en la empresa de cinco años, de concesión automática por causas familiares o de estudios (o potestativa en función de las exigencias del servicio para otras causas), con derecho al mantenimiento de la categoría que se ostentaba o similar.

²¹⁰ Cfr. art. 20 Convenio Colectivo para las Empresas “Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.” e “Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U” (BOE 19.11.2004).

Otro aspecto olvidado en los contenidos negociales de este sector sigue siendo el establecimiento de garantías de control colectivo para el caso de despidos por causas económicas que no precisan expedientes de regulación de empleo, es decir, despidos plurales o colectivos menores. Tales cláusulas podrían considerarse innecesarias porque es posible individualizar importantes compromisos en múltiples convenios que impiden el recurso al art. 52 c) LET, por lo tanto la garantía es sustancial o material, y no meramente procedimental. No obstante, no debe dejarse de lado el dato de que ni están tan generalizadas estas cláusulas, ni tampoco limitan hacia el futuro y de forma definitiva el ejercicio de estas facultades empresariales, por lo que es importante mantener un mínimo espacio de control por parte de las representaciones legales y/o sindicales, y ello debe hacerse mediante expresas previsiones convencionales, en línea con lo que ya está sucediendo en otros ámbitos de negociación. En este sentido, la delimitación y concreción de los supuestos habilitantes para la realización de tales despidos se considera una medida adecuada para garantizar la seguridad en los posibles procesos de ajuste de plantilla.

En materia extintiva interesa destacar alguna manifestación de compromiso de recolocación con mantenimiento de los mismos derechos, en casos de regulaciones de empleo en el seno de alguna de las empresas integrantes del grupo fruto de los procesos de reestructuración empresarial²¹¹.

También se contemplan compromisos de mantenimiento del empleo en casos de reestructuración empresarial, y de gestión negociada de los efectos laborales de tales procesos²¹², llegándose incluso a comprometer a la empresa a no realizar ajustes de plantilla por motivos tecnológicos o económicos sin que sean pactados con los representantes de los trabajadores²¹³. En otros el compromiso es más preciso e implica la “no utilización de mecanismos traumáticos en la política de bajas para conseguir el objetivo de adaptación de las plantillas”²¹⁴. Se encuentran también cláusulas que limitan la facultad extintiva por motivos reorganizativos, en la medida que se prevé el compromiso empresarial de recolocación si algún trabajador se quedase sin ocupación efectiva²¹⁵.

²¹¹ Previsión contemplada por el art. 4 II Convenio Colectivo del “Grupo de Unión Fenosa” (BOE 13.6.2002) para el personal afectado por procesos de separación de actividades o similares que no impliquen la incorporación obligatoria a la nueva empresa, eso sí, “en las condiciones establecidas en el correspondiente contrato”.

²¹² Vid. art. 24 y disposición final 1ª del III Convenio Colectivo de “Iberdrola Grupo” (BOE 26.10.2004).

²¹³ Vid. arts. 9.2 y 3 del Convenio Colectivo de la Empresa “Equipos Nucleares, S.A.”, 2005-2008 (BOE 23.12.2005).

²¹⁴ Art. 10 del IV Convenio Colectivo de la Empresa “Gas Natural, S.D.G., S.A.” (BOE 23.8.2005).

²¹⁵ Vid. art. 4 del cap. VI del Convenio Colectivo de la Empresa “Cepsa, S.A.” (BOE 20.9.2003).

En casos de dimisión en el trabajo, son escasos los convenios que precisan el período de preaviso mínimo²¹⁶; alguno estableciéndolo en función de la categoría profesional del trabajador, y permitiendo –con dudosa legalidad- directamente el descuento a la empresa del salario de los días que se incumple la obligación de preaviso²¹⁷. Téngase presente que este es el criterio indemnizatorio aquilatado en la doctrina judicial, pero el marco legal no permite directamente realizar el descuento en la liquidación del finiquito. Ello debería canalizarse a través del correspondiente proceso judicial, por tanto este tipo de regulación supone una facultad exorbitante de la empresa de más que dudosa legalidad, al permitir una hipotética compensación de deudas sin que recaiga pronunciamiento judicial sobre la procedencia del descuento empresarial.

En supuesto de despido improcedente, y como medida que garantiza una mayor “estabilidad real” a los trabajadores, se observan manifestaciones convencionales –no demasiado frecuentes- que obligan a la empresa a la readmisión del trabajador, excluyendo la posibilidad de opción –entre esta medida y la extinción contractual indemnizada- que establece el marco legal²¹⁸.

Alguna cláusula convencional establece la reserva de puesto de trabajo y el mantenimiento de ciertos derechos económicos del trabajador en supuestos de privación de libertad derivados de imprudencia profesional²¹⁹.

XIV. REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

El ambiente del sector eléctrico está marcado profundamente por el proceso de reestructuración. En este sentido es frecuente constatar en la negociación colectiva que las partes sociales son conscientes de que se vienen produciendo profundos cambios que afectan a los campos económicos, tecnológicos, culturales y sociales y a las propias estructuras del sector eléctrico. Esta permanente situación de cambios, hace rigurosamente necesaria la ADAPTACIÓN de la organización de la empresa con la finalidad de afrontar la mejora de la competitividad y la incorporación de nuevas tecnologías, haciéndola compatible con el mantenimiento del empleo, el desarrollo profesional de los empleados y abriendo la posibilidad de acceso al empleo de nuevos

²¹⁶ Art. 12 c) Convenio Colectivo de la Empresa “Shell España, S.A.” (BOP Las Palmas 22.7.2005), que lo fija en 15 días.

²¹⁷ *Vid.* Art. 8 Convenio Colectivo de la UTE Unión Fenosa Generación y Unión Fenosa Operación y Mantenimiento en el centro de trabajo de Sogama en Cerceda (DOG 11.6.2003); art. 11 del III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003).

²¹⁸ Art. 24 Convenio Colectivo de la Empresa “Central Térmica de Soto del Ribera” (BO Principado de Asturias 25.11.1999); art. 35 Convenio Colectivo para las Empresas “Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.” e “Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U” (BOE 19.11.2004).

²¹⁹ Art. 36 Convenio Colectivo para las Empresas “Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.” e “Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U” (BOE 19.11.2004).

trabajadores²²⁰. Se trata de alentar los esfuerzos compartidos por todos los agentes implicados a fin de asegurar la viabilidad de la empresa, garantizar empleos estables y de calidad; como espíritu de que ha de conducir la realización de los objetivos y compromisos sociales diseñados en el "Plan Estratégico" de la empresa. Es la búsqueda del mantenimiento del empleo, mediante la aplicación de políticas de reorganización o de recolocación de trabajadores y, caso de no resultar suficiente, la adopción de posibilidades de salidas no traumáticas, propiciando que esta sea la práctica habitual en la empresa en reestructuración²²¹. Los procesos de fusión y reorganización empresarial han tratado de ser gobernados por lo agentes sociales. En este sentido cabe destacar los numerosos acuerdos de reorganización productiva alcanzados, que tratan de racionalizar y normalizar la nueva situación resultante²²².

Una característica actual de este sector es el uso masivo e intensivo de estas y otras formas de cooperación y/o concentración empresarial, según la estrategia definida por los grandes protagonistas o actores de la actividad energética. La forma más difundida de integración en las últimas tres décadas ha venido constituida por la técnica organizativa de grupo de sociedades, a través de la cual se consigue crear un complejo económico-organizativo unitario, por cuanto sometido a un mismo poder de dirección estratégica, pero sin prescindir de la útil, y preciada, autonomía jurídica de las diferentes unidades productivas. La estructura de grupo sigue apareciendo, pues, como la solución jurídico-económica más coherente y adaptada a las crecientes exigencias de "exteriorización" de la actividad económica de la empresa, de modo que conceptual, política y socio-económicamente aparece como la resultante de un procedimiento colectivo en el que las diferentes sociedades intervinientes representan tan sólo otras tantas fases de realización. Bajo esta óptica, se entiende bien que los principales operadores en los tres subsectores energéticos aquí analizados, hidrocarburos y gas natural, electricidad y energía nuclear, respondan a esta forma organizativa.

La dimensión colectiva de la realidad unitaria de los grupos queda, pues, particularmente reflejada en este sector, en el que, a diferencia de otros sectores igualmente estratégicos y en los que el grupo también es la forma jurídico-económica privilegiada para la organización de la actividad, las más diversas cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, la participación, la reestructuración, están consiguiendo acceder a este nivel de negociación.

²²⁰ Es lo que se declara expresamente en el III CC Iberdrola Grupo (BOE, núm. 258, 26 octubre 2004), Cap. II ("Organización del trabajo"), artículo 8.

²²¹ Véase, por ejemplo, III CC Iberdrola Grupo, Cap. III ("Política de empleo"), art.21.

²²² Es de interés la previsión convencional de ordenación de la circulación de trabajadores en el grupo empresarial en el marco de los procesos de reestructuración. Así, por ejemplo y significativamente, se establece en el II CC Marco del Grupo ENDESA (19 julio 2004) establece una regulación sobre la circulación de trabajadores entre las sociedades del Grupo en el marco de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo (artículos 45 y 46). En la misma dirección, significativamente, se encuentra el II CC Iberdrola Grupo (BOE, núm.258, 26 octubre 2004), artículo 17, en el que se regula la circulación de trabajadores dentro del grupo sometiéndolo al principio de causalidad: por razones organizativas o productivas, los trabajadores podrán ser asignados temporal o definitivamente, a cualquier empresa perteneciente a Iberdrola Grupo o a cualquier centro o instalaciones dependientes, informando previamente a los Delegados sindicales.

La explicación no sólo reside en razones económicas sino que se encuentra también en razones legales, por cuanto las recientes reformas legislativas, liberalizadoras del sector eléctrico y del sector de hidrocarburos, han hecho de la segregación jurídica de actividades pertenecientes a un mismo "sujeto económico" una de sus principales claves de organización de la competitividad en estos mercados, en especial en el eléctrico.

La negociación colectiva no está en condiciones de incidir en estos procesos económicos, limitándose a gobernar sus efectos en el plano jurídico-laboral.

En todos los sectores energéticos se asiste a continuos y significativos de reorganización societaria y empresarial, de los que se derivan procesos de desintegración vertical y exteriorización de la propia organización, a través de la proliferación de fenómenos de descentralización productiva -o de *outsourcing*-, así como procesos de transmisión de empresas, en sus diferentes modalidades.

En ciertos supuestos en que se han producido acuerdos de reestructuración empresarial, los mismos han venido guiados por una serie de principios como: *principio de continuidad* de las relaciones de trabajo pese a los cambios de titularidad de empresas o unidades productivas autónomas, aplicándose igualmente la garantía de conservación íntegra de los derechos que vinieran disfrutando con anterioridad, al personal transferido que se vea afectado por expedientes de regulación de empleo que pudieran iniciarse en el ámbito de las empresas cesionarias; apertura de un *previo periodo de consultas* con la representación de los trabajadores "con vistas a negociar, conforme al principio de buena fe, el número de trabajadores afectados por la segregación o filialización y con el fin de alcanzar un acuerdo"; compromisos de *subrogación íntegra* de las nuevas empresas surgidas del proceso de reordenación del grupo en los derechos y obligaciones de las empresas cedentes, tanto en relación a los trabajadores activos como los pasivos, incluyendo las obligaciones derivadas de los pactos acordados en el marco de los Expedientes de Regulación de Empleo y Convenios vigentes.

La regulación consensuada, pues, parece ser un criterio general para la ordenación de los actuales procesos de reordenación y reorganización de las empresas en el sector eléctrico. A cambio, como también se vio al analizar la organización de los derechos colectivos, se precisa la creación de un nuevo clima laboral más cooperativo y de participación.

En el marco de estos procesos de reestructuración empresarial se encuentran elementos de exclusión del mercado de trabajo mediante consentimiento incentivado -o impuesto- del trabajador, son utilizados como vías para la racionalización económica o reducción lisa y llana de plantillas.

Del análisis realizado es posible identificar importantes aspectos, merecedores de una valoración o juicio claramente positivo, como la tendencia a proceder a una regulación consensuada y negociada de los procesos de reorganización empresarial debidos a las nuevas condiciones, económicas y legales, de competencia en los mercados, así como, en general, a introducir una mayor transparencia en el funcionamiento de los grupos de sociedades. Con ello, y ante la ausencia de una normativa legal específica y suficientemente completa, así como ante la persistencia de una jurisprudencia restrictiva, cobra especial trascendencia la creciente configuración

del grupo como sujeto de relaciones de trabajo, individuales y colectivas, a través de la negociación colectiva en este sector energético, tanto en el de petróleo como, sobre todo, en el eléctrico.

Pero hay importantes déficits de regulación y aspectos que exigirán una corrección o planteamientos más comprometidos. En este sentido:

a) existe todavía, en líneas generales, una brecha excesiva entre la "dimensión económica" de la empresa -y el grupo- y la dimensión social o laboral, de modo que tanto la organización propiamente económica -v. gr. grupo en sentido mercantil- como las materias de esta naturaleza, mantienen elevados márgenes de "desafectación" o de falta de incidencia por la negociación;

b) queda al margen de la negociación colectiva una intervención decidida, ni tan siquiera mínima, sobre el control de los procesos de subcontratación, así como, de forma significativa, el recurso a diferentes formas de exteriorización de la organización de trabajo;

c) no es tampoco objeto de una especial preocupación, pese a las reformas producidas en los últimos años, la regulación o el gobierno de las facultades extintivas en caso de situaciones de crisis empresarial, o necesidades de reorganización productiva, salvo lo relativo a los sistemas de prejubilación (de este modo, el concepto de plan social no ha adquirido plena carta de naturaleza en la negociación colectiva de las empresas del sector. E igualmente quedan al margen de la negociación la posibilidad de introducir garantías formales en el marco de despidos económicos objetivos);

d) existe un uso excesivo de los sistemas de prejubilación como vía para la racionalización, modernización y optimización de las plantillas de la empresa;

e) la opción por un gobierno consensuado de los procesos de organización económico-empresarial, tanto en la gestión ordinaria como en situaciones de reordenación o cambio, no están generalizados ni en todos los sectores energéticos ni en todos los grupos, por lo que convendría propiciar una mayor implantación de estas prácticas convencionales en el seno de los grupos (v. gr. la atomización del sector del gas, pese a la posición significativa del Grupo Gas Natural, o la inexistencia de un marco unitario de relaciones en grupos petroleros, como Cepsa o BP Oil).

XV. PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

En general, es observable un mayor tratamiento de esta materia en la negociación colectiva. Esta tendencia expansiva encuentra su plasmación en el heterogéneo y complejo sector energético. En él se aprecia un enriquecimiento progresivo en la implantación y diseño de la protección social complementaria. Es de destacar que se viene produciendo una labor convencional de clarificación y transparencia en el campo de la acción social en la empresa. En tal sentido se viene generalizando la tendencia a distinguir en apartados sistemático distintos la previsión social complementaria en sentido técnico²²³ y los "beneficios sociales"²²⁴. Pero respecto

²²³ Véase, por ejemplo, CC Empresa Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE, para los años

a éstos últimos las constantes se mantienen en términos generales (diversificación, heterogeneidad, déficit de racionalización, ciertas confusiones, a menudo, respecto de su naturaleza jurídica, etcétera). En general, predomina un análisis atomístico de los mismos²²⁵.

Es también de destacar la extraordinaria presencia que tiene el tratamiento de la externalización de los compromisos por pensiones de las empresas del sector. Igualmente la preferencia dentro del heterogéneo sector energético por los Planes de Pensiones frente a otras formas más tradicionales de previsión complementaria (del tipo de las antiguas mejoras voluntarias, seguros colectivos de vida, etc.). En términos generales, se puede decir que las empresas se inclinan preferentemente por el sistema de planes y fondos de pensiones para cubrir instrumental técnicamente los complementos por pensiones de sus trabajadores. No obstante, algunas empresas los instrumentan a través de seguros colectivos²²⁶. Ello se debe a que una gran parte de

2001-2005 (TIC/4162/2003, de 2 de diciembre), donde se diferencia entre conceptos protección social complementaria (Capítulo VI.Seguridad Social)(completo a la incapacidad temporal, complemento por accidente de trabajo; seguro de vida y accidente; previsión social complementaria-planes de pensiones; asistencia médica complementaria, jubilación anticipada y jubilación forzosa a los 65 años, incondicionada a una política de empleo; artículos 53 y sigs) y atenciones sociales (capítulo VII). Por cierto, se impone también la jubilación forzosa incondicionada (condicionada tan sólo, obviamente, a que el trabajador tenga los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación), en XXI CC. Repsol Butano, de 16 de febrero de 2004 (BOE, núm.62, 12 marzo 2004), art.71.2. Pero, existen regulaciones convencionales situadas en una dirección distinta. Es el caso del CC Shell España (Boletín Oficial de la Provincia de las Palmas. Anexo al núm.93, viernes 22 de julio de 2005), en cuyo art. 31 ("Jubilación anticipada a los 64 años"), se configura un supuesto de jubilación anticipada voluntaria y la obligación de no amortizar el puesto de trabajo afectado: "Podrán jubilarse los trabajadores a los 64 años, obligándose la empresa a su sustitución simultánea por un trabajador desempleado, inscrito en la oficina de empleo como tal utilizando la modalidad y condiciones de contratación legalmente previstas". En otros casos la jubilación forzosa a los 65 años está condicionada a objetivos coherentes con la política de empleo (Esta es su marco de referencia). Así, CC Cepsa Petronuba (Boletín Oficial Huelva, nº. 6, 11 enero de 2006), art.48.

²²⁴ Véase, por ejemplo, III CC Iberdrola Grupo (BOE, núm.258, 26 octubre 2004), que distingue entre previsión social en sentido estricto (cap. VIII) y "Beneficios sociales" (cap. IX).

²²⁵ Un exponente significativo de ello puede encontrarse en el CC Empresa Equipos Nucleares (BOE, núm.306, 23 diciembre 2005), que se limita a regular lo que denomina "Atenciones sociales" (art.13), haciendo referencia a los seguros de vida y de viajes, y los "Fondos Atenciones Sociales" (art.14), estableciendo que se constituirá un fondo para atender necesidades económicas del personal. Este fondo se crea para atender necesidades por los siguientes conceptos: Ayuda a la vivienda; préstamos par adquisiciones o reparación de vehículos; fondo de anticipos. En el Anexo 10se establece una regulación complementaria de dichos "Fondos atención social". También se produce una mezcla desordenada de conceptos en el CC Empresa Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE, para los años 2001-2005 (TIC/4162/2003, de 2 de diciembre, Capítulo III. "Atenciones sociales" (que incluye: suministro de energía eléctrica; plus escolar; Bolsa ayuda estudios sin pernocta; ondos para asuntos sociales; comedores infantiles).

²²⁶ Un exponente de ello es el II CC Grupo Endesa (BOE 3 abril 2004), Cap.XI ("Protección social complementaria"), se reitera la puesta por la fórmula de los Planes de Pensiones (artículo 53), y con criterio racionalizador se insiste en que se ha de continuar establecimiento un único Plan de pensiones para todas las empresas del Grupo Endesa. Se establecen tres principios:

las empresas de este sector habían adquirido compromisos para cubrir las pensiones de sus empleados. Esas empresas, en virtud de Ley de Planes y Fondos de Pensiones, tienen la obligación de exteriorizar esos compromisos (es decir, cubrirlos o materializarlos con un seguro o con un plan de pensiones, en lugar de llevarlos a un fondo interno de la empresa). Más allá del dato nominal de la externalización en sí misma, su obligada realización comporta una necesaria, y por lo demás inevitable, reestructuración o reorganización interna de los regímenes profesionales que inciden en la rama de pensiones. No es de extrañar así la tendencia a insertar en los propios convenios colectivos todo el esquema previsional de los planes de pensiones estipulados, como un intento para garantizar el autogobierno de un sistema previsor gestionado externamente a través de organismos específicos. No obstante, en la mayoría de las ocasiones, se opta por hacer un reenvío a los acuerdos específicos, estableciendo, eso sí, una determinación tipológica del Plan de pensiones²²⁷.

La tipología de los instrumentos de previsión social complementaria es variadísima: tanto los planes de pensiones como el régimen de mejoras voluntarias admiten medidas estrictamente complementarias y medidas autónomas o independientes.

En estos casos de compromisos por pensiones el sistema legal vigente obliga al empresario a "externalizar" los fondos que se constituyen para materializarlos. Esa externalización de la gestión puede ser realizada por dos vías: el régimen privado de los seguros colectivos de vida o el régimen privado de los planes y fondos de pensiones. En ningún caso se admite una gestión separada a través de entidades de naturaleza pública (la norma continúa aquí la dirección de política jurídica de máxima privatización de los regímenes de previsión voluntaria). La medida, estrictamente necesaria, de la externalización parece que está determinando una progresiva menor incidencia de nuevos compromisos por pensiones en la negociación colectiva. Necesario es recordar que la externalización supone una separación financiera del patrimonio de la empresa de los recursos aportados a esos fines y asimismo una pérdida de control de los por parte del empresario, ya que la gestión, administración, control y supervisión se realiza a través de la estructura institucional interna del sistema

estabilidad, deducibilidad ("el coste empresarial en materia de Protección Social Complementaria es un coste laboral a todos efectos y como tal debe considerarse") y contributividad. Se establece adicionalmente un plan de fomento: "Plan de fomento conjunto de la Protección Social Complementaria" (Anexo 6): Se trata de un sistema dirigido exclusivamente a aquellos trabajadores en activo cuyo régimen de pensiones sea de aportación definida para la contingencia de jubilación. Véase también CC Empresa Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II, AIE, para los años 2001-2005 (TIC/4162/2003, de 2 de diciembre), art.56, donde se refleja la apuesta por la fórmula de los Planes de pensiones frente a otros instrumentos de previsión social complementaria. La opción por la instrumentación de los compromisos por pensiones a través de los Planes es la adoptada en el CC Cepsa Petronuba (Boletín Oficial Huelva, nº. 6, 11 enero de 2006), art.49 ("Plan de pensiones"), a través de su incorporación al Plan de pensiones de *promoción conjunta* Grupo Cepsa.

²²⁷ Es el caso, significativamente, del XXI CC. Repsol Butano, de 16 de febrero de 2004 (BOE, núm.62, 12 marzo 2004), Cap. XIII ("Acción social", artículos 69 y siguientes), art.71 ("Previsión social complementaria del personal"), donde se refleja la opción por los Planes de pensiones, determinando los caracteres básicos: carácter voluntario (respetando la adhesión voluntaria), modalidad de empleo y, dentro de él, de capitalización individual, Plan mixto (su aportación definida para la prestación de jubilación y prestación definida para las prestaciones de riesgos).

de Planes y Fondos de Pensiones. Por lo demás, los compromisos por pensiones actualmente gestionados mediante fondos internos de la empresa no pueden ser modificados durante el período transitorio o en caso de incumplimiento de la obligación legal de externalización por la vía del art. 86.4 LET, debiendo ser transformados, con carácter necesario y de forma alternativa al sistema de Planes de Pensiones o al régimen de seguro colectivo de vida en virtud de lo impuesto en la disposición adicional 1ª LPFP

La previsión social complementaria del personal tiene en el sistema de planes de pensiones su mecanismo más importante. El Plan de Pensiones, promovido por la Empresa, tendrá por objeto regular la previsión social de aquellos trabajadores que, libre y voluntariamente, deseen adherirse al mismo (siempre que el trabajador acredite un antigüedad mínima de dos años en la empresa), y se ajustará a las siguientes características básicas: modalidad sistema de empleo, capitalización individual y plan mixto, de aportación definida para la prestación de jubilación y prestación definida para las prestaciones de riesgo. A menudo el Plan de pensiones se vincula al proceso de reestructuración de plantilla, sometido a acuerdos específicos de reorganización productiva.

Los procesos de fusión y reorganización empresarial han planteado, a su vez, el problema de la continuidad y de la posible reordenación de los planes de pensiones. Estos procesos han tratado de ser gobernados por lo agentes sociales. En este sentido cabe destacar los numerosos acuerdos de reorganización productiva alcanzados.

XVI. PERSPECTIVA DE GÉNERO. LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ENERGÉTICO.

En la negociación colectiva de este sector, de la misma forma que en otros sectores de actividad, es posible apreciar en los últimos años una mayor receptividad, con un carácter aún muy limitado, hacia los temas relacionados con la igualdad de oportunidades y la efectividad del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo²²⁸. Por el contrario, también se debe destacar una menor receptividad respecto la orientación de crear instrumentos estables y específicos en relación a esos principios de igualdad de trato entre hombre y mujer en las relaciones laborales.

El principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo encuentra un fundamento inequívoco en la Constitución Española (art.14 CE) y en los instrumentos normativo europeos (el art.4.3 de la Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961, obliga a la partes contratantes a garantizar el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor; el art.141 –antiguo art.119- del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea establece una precisa y detallada garantía del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; esto es, la igualdad de retribución, sin

²²⁸ Es indicativo, en este sentido -pese a que, más allá de su significación simbólica, sea una cláusula de escasa trascendencia real-, la Disp. Adic. 11ª (art. 20.11) del CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005) que señala: “Terminología del convenio.- En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”.

discriminación por razón de sexo). En el plano de la legislación estatal deben recordarse los arts. 4.2.c), 17 y 28 del ET. Los arts. 4.2.c) y 18 del ET prohíben tanto la discriminación directa como la indirecta. El art. 54.2.g) ET incluye el acoso como causa de despido disciplinario. Por su parte, el art.28 de la Ley 62/2003 (Ley de Acompañamiento) define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; conducta que será considerada en todo caso como acto discriminatorio. En particular, el acoso sexual es entendido como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. También en los arts. 8.12 y 13 de la LISOS, se incluyen como conductas sancionables las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminación directa e indirecta desfavorables por circunstancias de sexo u orientación sexual.

El principio de igualdad de trato se ha reflejado en su inclusión permanente dentro de las “directrices” anuales aprobadas por la Unión Europea para elaborar los Planes Nacionales de Empleo, y atendiendo a su penetración horizontal o transversal en los cuatro grandes pilares que integran la intervención comunitaria a través del instrumento de las “directrices” sobre el empleo (empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de género, que tiene un tratamiento específico, pero que en realidad se debe proyectar en todo el conjunto de la vertiente o ámbitos relacionados con el Trabajo y el Empleo). Las directrices vigentes otorgan un particular tratamiento al incremento de la tasa de ocupación de la mujer y las acciones positivas para remover las situaciones explícitas e implícitas de desigualdad entre ellos, y contando con las iniciativas de los agentes sociales por el cauce de la negociación colectiva.

La negociación colectiva tiene un importante papel para hacer plenamente operativo el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Así lo han reconocido, en términos generales, los sucesivos AINC, los cuales no se han limitado a establecer una formulación o declaración genérica del principio, sino que han dado un paso más al proponer medidas concretas que impidan subrepticamente la introducción de criterios discriminatorios (v.gr., en el diseño de los sistemas de clasificación profesional, cuestión que se recoge expresamente en la Directiva comunitaria 75/117, art.1º) y al fomentar medidas de acción positiva. Se trata de impedir la operatividad práctica de discriminaciones tanto en el acceso como en la promoción en el trabajo, mediante el establecimiento de códigos de conducta relativos a la protección de la dignidad de la mujer en el trabajo y a la realización del principio de igualdad de trato con el hombre (que incluyen no sólo las acciones reactivas sino también las llamadas medidas de discriminación o acción positiva dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato).

Sin embargo, en la negociación colectiva en general y, en concreto, en este sector, se hace un reclamo realmente modesto y marginal de las medidas de acción positiva. En algunos casos, suele hacerse una remisión genérica a la legislación vigente, y en particular a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (II CC Marco del Grupo ENDESA, BOE 3 agosto 2004; III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, BOE 7 mayo 2003; IV CC de Repsol Petróleo S.A., BOE 7 octubre 2003; XXI CC de Repsol Butano, S.A., BOE 12 marzo 2004; CC de Compañía de Petróleos S.A., CEPESA, BOE 29 septiembre 2003).

En el sector energético, los convenios (a diferencia de los convenios sectoriales o de empresa en otros sectores de actividad) se han ocupado bastante poco de establecer estipulaciones convencionales de lucha activa contra las situaciones de desigualdad (negativas o menos favorables) entre hombres y mujeres. En este sentido es de realzar la muy moderada proliferación en la negociación colectiva de las llamadas cláusulas de género. A través de ellas se refleja la preocupación por garantizar la efectividad del principio de igualdad y no-discriminación por razón de sexo, consagrado, como se acaba de indicar, en la Constitución y en el Derecho comunitario²²⁹. Pero hay que señalar que son numerosos los convenios de este sector que no recogen ninguna referencia a esta cuestión²³⁰.

No obstante, es necesario añadir, críticamente, que los convenios colectivos suelen limitarse en muchos casos a establecer declaraciones normalmente genéricas, sin precisar mecanismos concretos para hacerlo valer en la práctica de las relaciones laborales. Así, por ejemplo, el art.21 del CC de Equipos Nucleares, S.A. (BOE 23 diciembre 2005) contiene una serie de cláusulas relativas a la “Conciliación de la vida familiar y laboral”, “Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas” y “Acoso en el trabajo”, que son compromisos genéricos y declaraciones de intenciones, sin que en el convenio se regulen medidas concretas para hacerlas efectivas (la única concreción se prevé al incluir dentro de las faltas muy graves el acoso sexual con una simple remisión a la legislación vigente). Con características similares se aborda este tema en otros muchos convenios, como, por ejemplo, II CC del Grupo de Unión Fenosa, BOE 13 junio 2002²³¹; CC de la UTE Unión Fenosa Generación y Unión Fenosa Operaciones y Mantenimiento, centro de trabajo de Sogaza de Cerceda, DO Galicia 11 de junio 2002. En otros casos tan sólo se recoge el principio general de no discriminación por razón de sexo o por razón de la maternidad y el embarazo y la configuración del acoso sexual como falta muy grave dentro del régimen disciplinario previsto en el convenio (v.gr., IV CC de Gas Natural SDG, S.A., BOE 23 agosto 2005; I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A., BOE 13 enero 2006).

²²⁹ Así, el III CC de Iberdrola Grupo, en su Capítulo X “Conciliación de la vida familiar”, se dice expresamente que “El establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo constituye un objetivo tanto de los legisladores, comunitario y nacional, como de las partes sociales (...). En este contexto, las partes firmantes del II CCIG son conscientes de que la negociación colectiva no sólo es el instrumento idóneo para regular las condiciones de trabajo; también incide en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar”.

²³⁰ XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005); CC de Eléctrica del Ebro, S.A. (DOGC 27 de febrero 2004); CC de Barras Eléctricas Galaico-Asturias, S.A. (BOP de Lugo 2 marzo 2001); CC de la Asociación Nuclear Ascó-Vandellós II A.I.E. (DOGC 17 febrero 2004); I CC de las Centrales Nucleares Almarz-Trillo (BOE 27 enero 2004); XII CC de Empresa Nacional de Residuos Radiactivos, ENRESA, centro de trabajo de Madrid (BOCM 7 octubre 2005).

²³¹ Art. 13 del II CC del Grupo de Unión Fenosa (BOE 13 junio 2002), sobre «Igualdad de oportunidades», que establece que « Unión Fenosa, en su condición de empresa colaboradora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, impulsará aquellas iniciativas que fomenten la igualdad real de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras ».

Generalmente, la función de velar por la realización del principio de no discriminación suelen encomendarse a la representación unitaria de los trabajadores, a la comisión mixta que entenderá de las reclamaciones que se formulen en esta materia o bien a una comisión de estudio, pero en este sector no se encuentran apenas se encuentran referencias expresas a ello. Las cláusulas convencionales que establecen las llamadas acciones positivas (esto es, la que atribuyen ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales; cfr.art.141.4 del TCE) presentan una implantación muy modesta en el ámbito de la negociación colectiva empresarial; entre otras razones porque su tratamiento suele efectuarse mayormente en el ámbito de la negociación colectiva supraempresarial (por ejemplo, CC. Estatal de Artes Gráficas; CC Industrias del Metal de Córdoba; CC Estatal de Químicas; CC Industrias transformadoras del plástico de Madrid).

En otro orden de cuestiones, cabe destacar que entre las medidas de acción convencional encaminadas a garantizar el principio de igualdad real de oportunidades se encuentra aquél amplio abanico de cláusulas que intentan desarrollar, completar y en todo caso garantizar la efectividad de las normas sobre protección de la maternidad y conciliación de la vida laboral y familiar (Ley 39/1999, Reglamento de 12/2001, de 16 de noviembre; Directivas Sociales Comunitarias 92/85/CCE, sobre maternidad, 96/34, sobre permisos parentales, y 96/80, concerniente a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo). Ejemplos los hay –y relevantes, aunque no excesivamente abundantes- en la negociación de este sector, como se ha dicho, donde empieza a establecerse una regulación específica sobre la conciliación de la vida familiar y laboral (véase lo indicado más arriba) o, en general, una regulación de los permisos retribuidos por cuidado de hijos o por lactancia, excedencias, suspensiones por maternidad, etc. No se ha encontrado, sin embargo, ninguna regulación concreta sobre la necesidad de adaptar el puesto de trabajo a la situación de la mujer embarazada, ni sobre medidas específicas de protección de la maternidad dentro de la regulación convencional de la seguridad y salud de los trabajadores (una excepción parece ser la regulación de este tema en el CC de Petroquímica Española S.A., PETRESA, BOE 14 octubre 2003), o sobre medidas activas de protección frente el acoso (salvo, como se ha dicho, su inclusión entre las faltas muy graves y el establecimiento de las correspondientes sanciones, lo que, por otra parte, tampoco es muy frecuente en los convenios de este sector).

En conjunto se puede decir que las cláusulas de género van teniendo una cierta presencia en la negociación colectiva del sector energético. Pero es muy lento el proceso de introducción generalizada de medidas que garanticen la igualdad de trato entre hombre y mujer en el trabajo y en las situaciones conexas a éste. Las partes sociales tendrán que incorporar medidas operativas para que se sobrepase el “campo formal” de consagración del principio de igualdad de trato, que contrasta con la situación “real” de constatación de diferencias salariales y extrasalariales para situaciones equiparables entre hombre y mujer. Esta disociación entre “forma” y “materia” (realidad material) exige una mirada especialmente atenta por parte de la autonomía colectiva.

XVII. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2005) EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR ENERGÉTICO.

El ANC-2005 sigue la tendencia y los criterios básicos ya establecidos en los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva de los años anteriores, como se indica expresamente en el Capítulo I del Acuerdo. Los objetivos del ANC-2005 se resumen en lo siguiente: “A la vista de los elementos de incertidumbre debemos persistir, con mayor énfasis aún, en los objetivos de Acuerdos anteriores, al tiempo que incorporamos nuevos contenidos, y dar continuidad a compromisos que incluyan seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas”.

Pos supuesto, el ANC-2005 se enmarca en el contexto de la Declaración para el Diálogo Social 2004 sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, suscrita el 8 de julio de 2004 entre el Gobierno y las Confederaciones Sindicales y Empresariales, que establece como objetivo común el que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental.

Partiendo de todo ello, el ANC-2005 aborda un conjunto de cuestiones y criterios que deben tener fiel reflejo en su traslación a la negociación colectiva. Se trata, pues, aquí de valorar si efectivamente los criterios mantenidos en este Acuerdo han sido seguidos en la negociación colectiva que en el año 2005 se ha producido dentro del sector energético.

1.- En materia salarial, el ANC-2005 ha tratado de establecer criterios que, según se dice expresamente, “contribuyan al control de la inflación, al crecimiento del empleo, al aumento de las inversiones productivas, y a la mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios y de la situación de las empresas”.

Estos criterios se concretan en los siguientes aspectos:

a.- La intención de llevar a cabo una política de moderado crecimiento de los salarios:

- *la negociación salarial debe tomar como primera referencia el objetivo o previsión de inflación del Gobierno, fijado para el año 2005 en el 2 por ciento. Se recomienda, además, no utilizar otras previsiones de inflación distintas de las oficiales.*

- *puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad. La negociación salarial debe tener en cuenta los criterios propuestos para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas.*

Al respecto, se puede señalar que, efectivamente, la revisión salarial llevada a cabo en el sector energético se suele basar, como regla general, en el IPC añadiendo sobre éste una subida adicional, que suele oscilar entre el 0,25 y 0,5, siendo frecuente la aplicación del 0,4²³². Aunque esta es una subida lineal, en muchos casos se

²³² Por ejemplo, XIV CC de ENAGAS, S.A. (BOE 23 noviembre 2005), establece para los años 2005, 2006, 2007 y 2008 un incremento salarial correspondiente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 0,4 por ciento sobre los valores correspondientes a los mismos.

diferencian distintos conceptos retributivos a efectos de establecer incrementos específicos²³³. También se debe destacar que en algunos convenios la revisión salarial se produce estableciendo un incremento concreto sin referencia a las previsiones de IPC²³⁴.

No obstante, el ANC-2005 establece que "los negociadores deberán, en cada caso, tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales", dentro de los objetivos señalados en el citado acuerdo. Y en este sentido, dentro de este sector, destaca la acusada "dispersión" salarial detectada en distintos ámbitos, y en particular, entre las diversas categorías profesionales. La dispersión se manifiesta también en las diferencias salariales por tamaño de las empresas, nivel de formación y localización geográfica, etc. Ello refleja lo que se ha dado en llamar "segmentación salarial" en los mercados internos de trabajo, en la que, además, ha incidido el creciente proceso de descentralización productiva.

b.- El ANC-2005 establece igualmente que los convenios colectivos negociados conforme a los criterios indicados incorporarán una *cláusula de revisión salarial*. Hay un índice elevado de cumplimiento de esta recomendación, de forma que en los convenios colectivos de este sector, especialmente los relativos a grandes empresas, suele contener dicha cláusula. Sin embargo, hay diferencias claras respecto a la negociación de la misma. Frecuentemente, la cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto al previsto, opera de forma que si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del año siguiente. Cuando el IPC real sea inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y en unos casos se prevé la revisión a la baja, en el 50 por ciento de la desviación, y, en otros, solamente se establece el estudio, por parte de la Comisión de Seguimiento del Convenio, de la incidencia de dicha diferencia en los valores de los conceptos objeto de incremento salarial.

c.- El ANC-2005 recomienda que en la definición de los conceptos variables debería tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.

En este sentido, se debe señalar que una observación atenta a los distintos componentes del salario en la negociación colectiva en las grandes empresas pone de

Igualmente, el I CC de Gas Natural Distribución SDG, S.A. (BOE 13 enero 2006), establece un incremento salarial para 2005 y 2006 igual a la previsión de IPC que determine el Gobierno más el 0,4 por ciento respecto de la tabla salarial de referencia de Gas Natural SDG, S.A.

²³³ Así, en el XIV CC de ENAGAS se incrementan los diferentes elementos de la estructura retributiva excepto la antigüedad para el año 2006 (en cambio este complemento si se incrementa los años 2005, 2007 y 2008); los conceptos de plus de transporte, ayuda de estudios, ayuda de comidas y horas extraordinarias se mantienen congelados en el importe correspondiente a 31.12.04.

²³⁴ CC de Equipos Nucleares S.A. (BOE 23 diciembre 2005): establece que las tablas salariales y los restantes conceptos retributivos experimentarán los siguientes incrementos: 3,00 por ciento para el año 2005, 2,50 por ciento para el año 2006, 2,50 por ciento para el año 2007 y 2,50 por ciento para el año 2008.

manifiesto la existencia de una tendencia homogénea en el período, a saber: el 81,5% del capítulo salarial corresponde a retribuciones garantizadas y el resto a remuneraciones variables. Lo cual supone una proporción excesiva de los componentes fijos de la retribución, que no se hacen fluctuar en atención a las variables empresariales, es decir, al funcionamiento y situación real de la organización productiva y a sus necesidades de adaptación al mercado y las exigencias de una competencia dinámica.

Los contenidos de la negociación colectiva han estado muy centrados en los incrementos de los salarios nominales, en detrimento de otros aspectos singulares que afectan a la evolución de los costes laborales unitarios, como es el caso de los elementos de la estructura salarial que influyen en el desarrollo de la productividad del trabajo y en los resultados de la empresa. Aunque es ésta una tendencia que va cambiando poco a poco.

En efecto, se comprueba la preocupación por reorganizar algunos conceptos salariales, pero se constata un cierto "anquilosamiento" de los elementos tradicionales que integran la estructura de los salarios en el sector energético. Quizás en esa mayor racionalización y rigor de los sistemas salariales en la negociación colectiva del sector energético podría contribuir la negociación sectorial o subsectorial (es decir, dentro de cada uno de los sectores que integran el heterogéneo sector de la energía).

No obstante, también se puede señalar que existen sugerentes intentos de racionalización de los sistemas retributivos, en la línea de implantar un nuevo modelo de retribución (como es el caso, por ejemplo, del convenio colectivo "Unión Fenosa").

En este sector tienen un peso muy fuerte los complementos salariales en función de circunstancias relativas al trabajo realizado. Entre ellos se encuentra un conjunto de complementos salariales específicos con denominaciones diferentes, que favorecen directamente la flexibilidad en la utilización del factor trabajo compensándola mediante una retribución adicional a la prevista para el trabajo normal. Su proliferación actual constituye una de las direcciones más significativas de la negociación colectiva en el sector energético. Entre ellos destacan los complementos de polifuncionalidad (funciones asociadas), que facilitan la movilidad funcional, a cambio de una mayor retribución. También en la negociación colectiva del sector energético son muy significativos los complementos denominados "retenes" o "reclutamientos" (que retribuyen al trabajador del mayor esfuerzo o disposición para trabajar) y las primas por el desempeño de ocupaciones singulares. Ejemplos significativos pueden ser los siguientes: prima de revisión, prima nuclear, complemento de polifunción de experiencia en la ocupación, complemento de destino, y complementos por calidad o cantidad de trabajo realizado cuya presencia continúa siendo importante.

Por lo que se refiere a los complementos salariales fijados en función de las "situación y resultados de la empresa", es decir, a formas de retribución variable o flexible, como las primas de productividad o la participación en beneficios, sigue siendo mayoritaria la tendencia en el sector energético a su consideración estática y como partida fija²³⁵. No sin cierta perplejidad se vienen a reproducir, con matizaciones, el

²³⁵ Así, paradigmáticamente, XXI CC. Repsol Butano, de 16 de febrero de 2004 (BOE, núm.62, 12 marzo 2004), art.16, según el cual la participación en beneficios del personal quedará establecida, *cualquiera que sean los resultados de la empresa, en forma invariable*, en el 10 por

esquema regulativo propio de las antiguas Ordenanzas laborales. Sin embargo, debería tenderse a establecer partidas variables del salario global, que estuviesen vinculadas a la marcha de la empresa, como mecanismo de dinamización de las estructuras salariales y de mayor implicación de los trabajadores en la dinámica de funcionamiento de los complejos empresariales.

De forma que se puede apreciar que realmente en el sector energético tienen mucho menos calado las formas más evolucionadas de participación retributiva de los trabajadores en la empresa, como la participación en beneficios o resultados (concebida como "auténtica" partida variable en atención a los beneficios realmente obtenidos en cada momento), la participación en ingresos y la participación en el "capital" y las fórmulas de "democracia económica". No obstante, se aprecian tendencias muy positivas en la negociación colectiva del sector energético, donde poco a poco a penetrando la idea de que estas fórmulas retributivas son especialmente beneficiosas para todos los agentes implicados en la vida de la empresa.

d.- Cláusula de inaplicación salarial. El ANC-2005 considera necesario que los convenios de ámbito superior a la empresa establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal inaplicación.

Debido a la estructura de la negociación colectiva de este sector no aparecen cláusulas de inaplicación salarial en los convenios colectivos incluidos en este ámbito. Porque, en efecto, sigue siendo una característica del sector su excesiva fragmentación convencional²³⁶ y la nítida relevancia de la negociación colectiva empresarial incluso en su vertiente más descentralizadora como es la negociación a nivel de "centro de trabajo". Se trata de una característica común a los diversos subsectores que hemos englobado en el sector energético: sector de la energía eléctrica, sector de hidrocarburos, petróleo y derivados, sector del gas y sector de la energía nuclear. No se ha logrado instaurar una negociación sectorializada en este sector. Las únicas tendencias destacables en una línea centralizadora es la proliferación de Acuerdos y/o Convenios de Grupo, que tendencialmente suplen la función racionalizadora, homogeneizadora y articuladora que correspondería a la negociación sectorial.

e.- Previsión social complementaria. Es ésta una materia cuya negociación recomienda especialmente el ANC-2005, que se refiere igualmente al proceso de adaptación de los compromisos por pensiones de las empresas pactados en convenios colectivos.

En general, es observable un mayor tratamiento de esta materia en la negociación colectiva. Esta tendencia expansiva encuentra su plasmación en el heterogéneo y complejo sector energético. En él se aprecia un enriquecimiento progresivo en la implantación y diseño de la protección social complementaria. Es

100 sobre sus emolumentos anuales

²³⁶ Sigue sin existir ningún convenio sectorial nacional y tan sólo se mantiene un convenio sectorial interprovincial: el Convenio colectivo provincial del sector de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba y sus trabajadores (BOP Córdoba 9 enero 2004).

también de destacar la extraordinaria presencia que tiene el tratamiento de la externalización de los compromisos por pensiones de las empresas del sector.

Igualmente se debe señalar la preferencia dentro del heterogéneo sector energético por los Planes de Pensiones frente a otras formas más tradicionales de previsión complementaria (del tipo de las antiguas mejoras voluntarias, seguros colectivos de vida, etc.). En términos generales, se puede decir que las empresas se inclinan preferentemente por el sistema de planes y fondos de pensiones para instrumentar técnicamente los complementos por pensiones de sus trabajadores. No obstante, algunas empresas los instrumentan a través de seguros colectivos. Ello se debe a que una gran parte de las empresas de este sector habían adquirido compromisos para cubrir las pensiones de sus empleados. Esas empresas, en virtud de Ley de Planes y Fondos de Pensiones, tienen la obligación de exteriorizar esos compromisos (es decir, cubrirlos o materializarlos con un seguro o con un plan de pensiones, en lugar de llevarlos a un fondo interno de la empresa).

2.- Empleo, flexibilidad interna y cualificación profesional.

a.- Empleo

En el ANC-2005 se establece como objetivo conseguir el adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores. El objetivo de estabilidad debe seguir presente en la negociación colectiva, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios. Ello se traduce en los siguientes objetivos concretos: el mantenimiento del empleo y la promoción del mismo, el equilibrio entre flexibilidad y seguridad, el desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.

En la negociación colectiva del sector energético es frecuente el cumplimiento de estos objetivos fijados en el ANC-2005, si bien con ciertas matizaciones. En los convenios colectivos de este sector siguen encontrándose compromisos de “política de empleo” consistentes en la contratación de un determinado número de trabajadores durante la vigencia del Convenio Colectivo correspondiente. Normalmente este compromiso de contratación está ligado a la realización de un plan de bajas para el personal de la empresa que se articula fundamentalmente a través de un sistema de prejubilaciones y forma parte de un “Plan de Adaptación de Plantillas” que tiene como objeto la reducción de plantillas y su modernización dentro del proceso general de reestructuración que se está produciendo en el sector energético y, con más intensidad, en el sector de la energía eléctrica. En muchos casos, estos compromisos son en realidad, más que medidas de fomento del empleo, medidas de sustitución de trabajadores, por lo que no se crean nuevos empleos sino nuevas contrataciones sobre el nivel de empleo existente.

Suelen aparecer además, de acuerdo con lo previsto en el ANC-2005, compromisos de “garantía de estabilidad en el empleo” frente a posibles procesos de regulación de empleo como consecuencia de los procesos de reestructuración empresarial. No obstante, es bastante generalizado el establecimiento de compromisos de estabilidad en el empleo, que dejan a salvo, sin embargo, las necesidades de amortización de puestos de trabajo por circunstancias económicas y organizativas, a veces supeditándolo al acuerdo con los representantes de los trabajadores.

b.- Contratación

Los criterios establecidos en esta materia en el ANC-2005 son: la promoción de la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en contratos fijos; el uso adecuado de las modalidades contractuales; el fomento de los contratos formativos; el fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos; la utilización de la jubilación parcial y el contrato de relevo; facilitar información a los trabajadores y a sus representantes sobre los procesos de subcontratación, sobre los contratos de puesta a disposición y sobre los medios de coordinación fijados para prevenir riesgos laborales en los términos previstos en el art. 24 LPRL; y el establecimiento de criterios relativos al teletrabajo.

En lo relativo a las *modalidades de contratación laboral*, hay un cumplimiento relativo de los criterios fijados en el ANC-2005, ya que las previsiones de los convenios de este sector en esta materia siguen teniendo un carácter muy fragmentario. Siguen sin encontrarse en los contenidos negociales una regulación sistemática de las distintas figuras contractuales y el convenio colectivo, en términos generales, no hace uso de las facultades que el ET le atribuye en orden a la concreción por vía contractual de las diversas modalidades de contratación. Solo se encuentran regulaciones aisladas de algunas modalidades contractuales en algunos convenios colectivos, o la declaración de adecuación de los instrumentos de contratación que proporciona la legislación vigente a las necesidades de la empresa.

Esta escasa incidencia de la negociación colectiva del sector energético en la materia de la contratación laboral se explica por el hecho de que son normalmente los convenios colectivos sectoriales estatales los que fundamentalmente cumplen esta función de regulación colectiva de las modalidades de contratación. De nuevo, la ausencia en el sector energético de este tipo de convenios sectoriales pudiera, en principio explicar este déficit de regulación colectiva en la materia. No obstante, también se debe resaltar que éste es un sector en el que se incluyen un número importante de grandes empresas, por su importancia económica y por el número de trabajadores ocupados, por lo que la negociación colectiva debiera llevara a cabo la concreción y adaptación de la regulación legal sobre modalidades de contratación. Por otra parte, en el sector existen convenios de grupos de empresas que vienen a asumir, en cierta medida, el papel de la negociación sectorial y donde también está ausente, salvo casos aislados, esa regulación dirigida a procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación y a fomentar la contratación indefinida.

No hay, por otra parte, ninguna regulación específica relativa al “teletrabajo”, pese a las recomendaciones fijadas en el ANC-2005.

En lo relativo a los procesos de subcontratación, la negociación colectiva del sector es, en general, muy pobre y resulta indicativo de que por parte de los representantes de los trabajadores no se ha sabido o no se ha podido responder adecuadamente a un fenómeno cada vez más extendido y con evidentes repercusiones sobre los derechos de los trabajadores. Queda al margen de la negociación colectiva una intervención decidida sobre el control de los procesos de subcontratación, y sobre el recurso empresarial a diferentes formas de exteriorización de la organización de trabajo, entre ellas a la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal. Las cláusulas existentes en algunos convenios tienen fundamentalmente la finalidad de limitar las facultades empresariales de descentralización productiva o de

externalización del empleo, suelen tener pues un carácter “defensivo”, en el sentido de “garantía del empleo”. Suele ser una pauta común la regulación de la subcontratación y descentralización productiva a efectos de prevención de riesgos laborales, en cumplimiento de lo dispuesto legalmente sobre planificación de la actividad preventiva en relación con las empresas contratistas, y también a efectos de derechos de información de los trabajadores y sus representantes, si bien suele tratarse de una reiteración de los derechos garantizados legalmente.

Por lo que se refiere a la utilización de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, su tratamiento en la negociación colectiva de este sector no se encuentra generalizado. Una pauta que usualmente suele ser común en todas las cláusulas convencionales que regulan la utilización de las ETT es la preocupación por las condiciones laborales de los trabajadores de estas empresas, llevando a cabo una regulación aceptable de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de empresas contratistas y de ETT, en cuanto a las obligaciones de información, formación y prevención frente a los riesgos derivados del trabajo.

El tema de las jubilaciones forzosas o anticipadas sigue teniendo, sin duda, una importante acogida en la negociación colectiva. Cláusulas relativas a la jubilación forzosa, a la jubilación anticipada, o a ambas aparecen prácticamente en todos los convenios relevantes en este sector, teniendo reflejo en algunos convenios los cambios legales que se han producido en relación a la posibilidad de pactar en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa. Por el contrario, son muy pocos los convenios que contienen una regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.

c.- Flexibilidad y seguridad en el empleo

Según el ANC-2005, los convenios colectivos deberían tratar el siguiente conjunto de aspectos: la clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en grupos; la movilidad funcional vinculada a la clasificación profesional y los procesos formativos correspondientes; las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos; la gestión del tiempo de trabajo; el desarrollo de la formación continua.

Sin embargo, pese a estas recomendaciones, hay que resaltar la ausencia de un “marco de clasificación unitario” en los sectores energéticos. Estos sectores presentan como característica principal la heterogeneidad de los sistemas clasificatorios utilizados, debiendo hablar de distintos modelos de clasificación profesional operantes en este ámbito.

De esta forma, los sistemas de clasificación profesional adoptados por la negociación colectiva se mueven entre el continuismo y la innovación. Se puede, así, inscribir un nutrido conjunto de convenios dentro de un primer modelo de tipo continuista, en los que pervive el sistema de clasificación básicamente establecido en las derogadas Ordenanzas Laborales. En un nivel intermedio cabría situar un conjunto de convenios, abrumadoramente mayoritario (en donde se podría situar el grueso de los sistemas de clasificación profesional utilizados por la negociación colectiva de este sector), en los que se entremezclan los elementos de pervivencia y la innovación relativa, caracterizado a grandes rasgos por las siguientes características: los trabajadores son clasificados con arreglo a la noción fundamental de “categoría

profesional"; se efectúa por los convenios colectivos una definición de cada una de las categorías profesionales; se agrupan las categorías profesionales en grupos que no son definidos. En tercer lugar, frente a los modelos anteriores, existe un grupo de convenios colectivos, progresivamente en aumento, que utilizan un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales definidos a través de conceptos como los de autonomía, responsabilidad, etc. y que se caracterizan por la clasificación de los trabajadores en grupos profesionales y la supresión de las categorías profesionales clásicas.

Sin embargo, también hay que señalar la aparición, novedosa, de red denominaciones de grupos profesionales como "niveles retributivos" en algunos convenios colectivos y de otras fórmulas organizativas de la gestión de personal en la empresa que se fundamentan en la denominada "gestión por competencias y ocupaciones" (definidas como "el conjunto de funciones y tareas que los empleados deben desarrollar", que agrupan un "perfil de competencias", y que, a su vez, se enmarcan en una estructura de grupos profesionales divididos en bandas, y donde cada empleado está situado en el grupo de acuerdo con el valor del perfil de competencias que tenga reconocido). El sistema de movilidad funcional, y sus correlativas exigencias, se articula en torno a este mecanismo de delimitación de competencias.

También la polivalencia funcional (multifunción es utilizada como expresión sinónima en algunos convenios) es centro de atención de los convenios colectivos de ámbito empresarial dentro de este sector.

Por otra parte, en el ANC-2005 se desarrollan también una serie de orientaciones que sirvan de referencia para los procesos de reestructuraciones. Estas orientaciones son especialmente interesantes respecto al sector energético y, en particular, respecto al sector eléctrico, marcado profundamente por el proceso de reestructuración. En esta materia es posible identificar importantes aspectos, merecedores de una valoración o juicio claramente positivo, como la tendencia a proceder a una regulación consensuada y negociada de los procesos de reorganización empresarial debidos a las nuevas condiciones, económicas y legales, de competencia en los mercados, así como, en general, a introducir una mayor transparencia en el funcionamiento de los grupos de sociedades. Con ello, y ante la ausencia de una normativa legal específica y suficientemente completa, así como ante la persistencia de una jurisprudencia restrictiva, cobra especial trascendencia la creciente configuración del grupo como sujeto de relaciones de trabajo, individuales y colectivas, a través de la negociación colectiva en este sector energético, tanto en el del petróleo como, sobre todo, en el eléctrico.

Pero hay importantes déficits de regulación y aspectos que exigirán una corrección o planteamientos más comprometidos. En este sentido: queda al margen de la negociación colectiva una intervención decidida, ni tan siquiera mínima, sobre el control de los procesos de subcontratación, así como, de forma significativa, sobre el recurso a diferentes formas de exteriorización de la organización de trabajo; no es tampoco objeto de una especial preocupación, pese a las reformas producidas en los últimos años, la regulación o el gobierno de las facultades extintivas en caso de situaciones de crisis empresarial, o necesidades de reorganización productiva, salvo lo relativo a los sistemas de prejubilación (de este modo, el concepto de plan social no ha

adquirido plena carta de naturaleza en la negociación colectiva de las empresas del sector).

d.- La formación permanente

Los criterios respecto a la formación profesional que establece el ANC-2005 se dirigen a facilitar, a través de la negociación colectiva, el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el actual marco regulador de la formación continua, definiendo criterios respecto a: las acciones formativas, sobre todo las dirigidas a aquellos colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y a quienes tienen un menor nivel de cualificación; las iniciativas y colectivos prioritarios; el desarrollo de la formación teórica en los contratos para la formación; las referencias formativas en relación con la clasificación y la movilidad; y la mejora de la calidad de las acciones formativas.

El tratamiento de la formación profesional en los convenios de este sector es importante, pudiendo ser considerada como una de las piezas más desarrolladas de esta negociación colectiva. Se puede destacar el establecimiento de Planes anuales de Formación que abarcarán las siguientes áreas de actuación: formación para el ingreso, formación para el perfeccionamiento profesional y formación para el reciclaje.

Los principios básicos que inspirarán esta política son los siguientes: a) Que la formación no es un fin sino un medio de desarrollo personal para conseguir una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos. b) Que la formación no se concibe como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional. c) Que la formación es un derecho individual y colectivo por lo que debe estar basada en una efectiva y real igualdad de oportunidades.

3.- Igualdad de trato y oportunidades

a.- Igualdad de trato

El ANC-2005 considera adecuados para su tratamiento en la negociación colectiva los siguientes aspectos: la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias; la adecuación del contenido de los convenios a la legalidad vigente en materia de no discriminación e igualdad de trato, incluido el tratamiento del acoso sexual; la promoción de la actividad laboral de los jóvenes; la igualdad de condiciones laborales para los inmigrantes; favorecer la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad; igualdad de derechos de los trabajadores contratados temporalmente y a tiempo parcial; evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en el acceso y mantenimiento del empleo; y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En los convenios de este sector, como parece ser una tendencia general en la negociación colectiva, aparecen ciertas cláusulas que recogen genéricamente el principio de igualdad y no discriminación, pero sin embargo, apenas hay convenios en los que se haga referencia expresa a la contratación de trabajadores minusválidos, ni a la igualdad de condiciones laborales para los inmigrantes, por ejemplo.

Aunque aún no está muy generalizado, hay algunos convenios que incluyen el acoso sexual dentro de las conductas sancionables, dentro de los códigos de conducta o régimen disciplinario previsto en el convenio.

b.- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

En el ANC-2005 se considera adecuados para su tratamiento en la negociación colectiva los siguientes criterios generales en materia de igualdad de oportunidades: la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas; en la conversión de contratos temporales a contratos fijos la fijación de criterios que favorezcan a las mujeres que, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad; el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos objetivos y neutros por razón de género; la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Igualmente, se considera necesario que en la negociación colectiva se lleve a cabo un tratamiento de la jornada de trabajo, vacaciones, programación de la formación, etc., que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar; y la facilitación del ejercicio efectivo de los derechos establecidos en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En la negociación colectiva de este sector, de la misma forma que en otros sectores de actividad, es posible apreciar en los últimos años una mayor receptividad, con un carácter aún muy limitado, hacia los temas relacionados con la igualdad de oportunidades y la efectividad del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Por el contrario, también se debe destacar una menor receptividad respecto a la orientación de crear instrumentos estables y específicos en relación a esos principios de igualdad de trato entre hombre y mujer en las relaciones laborales.

En la negociación colectiva en general y, en concreto, en este sector, se hace un reclamo realmente modesto y marginal de las medidas de acción positiva, y siempre como criterios o recomendaciones generales. Pero no hay medidas concretas de acción positiva establecidas en estos convenios colectivos. En cambio, en algunos casos, suele hacerse una remisión genérica a la legislación vigente, y en particular a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En los convenios más recientes, de grandes empresas o de grupos de este sector, se ha producido de manera muy generalizada la incorporación de una regulación detallada (recogiendo normalmente las disposiciones legales) de la conciliación de la vida familiar y laboral. Dentro de este capítulo se contemplan los supuestos de permisos de maternidad o paternidad, excedencias por cuidado de hijos o familiares dependientes, reducciones de jornada por lactancia o por responsabilidades familiares...

4.- Seguridad y salud en el trabajo

a.- Seguridad y salud en el trabajo

Los criterios sobre seguridad y salud laboral en el trabajo establecidos en el ANC-2005 se refieren a: integración de la prevención; paulatina sustitución de los reconocimientos médicos por exámenes de salud específicos; incluir en los convenios colectivos el contenido de la formación específica según los riesgos de cada puesto de trabajo o función; inclusión del crédito horario de los delegados de prevención; posibilidad de designación de los delegados de prevención a través de procedimientos distintos de los previstos legalmente; procedimientos de información y consulta relativos a los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgos; procedimientos para el análisis de la incidencia y efectos del alcohol y de otras sustancias sobre la salud y seguridad en el trabajo; disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta en relación con el art. 24 LPRL.

Los convenios colectivos del sector siguen adoleciendo de un excesivo apego a la literalidad de las reglas legales. Muchos de ellos en buena medida se limitan a transcribir –de manera innecesaria- lo ya prevenido en los mandatos de la LPRL, con lo que ello supone de inutilidad del esfuerzo. El modelo regulativo es en ocasiones bastante mimético o reiterativo de las reglas legales que ya se imponen por mandato legal, mientras que se muestra poco incisivo en los aspectos específicos y medidas concretas preventivas propias de cada sector de actividad. Son además escasas las previsiones que van más allá del marco normativo, para establecer obligaciones preventivas que respondan al dinamismo propio de la materia. A pesar de las declaraciones retóricas, en general no se ha desarrollado en este sector una “cultura preventiva” en la línea de integrar la prevención de riesgos laborales dentro del propio diseño de la actividad productiva y la organización del trabajo en la misma.

Es en el ámbito de la negociación de grupo empresarial donde suelen aparecer regulaciones más completas en la materia, que en algunos casos se complementa con la adopción de acuerdos adoptados por Comisiones paritarias, que abarcan procedimientos específicos de Evaluación de Riesgos (*v. gr.* como sucede en el Grupo Repsol-YPF). Además, pueden encontrarse comisiones participativas en la negociación en esta materia (participación y control en la gestión y planificación de la actividad preventiva), con funciones de abordar todos los temas relacionados con la Seguridad y Salud de los trabajadores, estableciendo la política general del grupo en materia de prevención de riesgos laborales (Grupo Endesa); o comisiones de consulta de las actuaciones del grupo en materia de prevención.

Al menos en el plano organizativo de la prevención, algunos convenios establecen una regulación bastante exhaustiva –composición, competencias- de los órganos de representación y participación.

b.- Estrés laboral

Se trasmite a los negociadores y a los distintos representantes empresariales y sindicales el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre estrés en el trabajo, de forma que sirva para favorecer la mejora de las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de las empresas. Sin embargo, aún no se ha recogido en la negociación colectiva de este sector las previsiones de dicho Acuerdo Marco Europeo.

5.- Responsabilidad social de las empresas

Se considera necesario en esta materia: identificar y promover ámbitos de interlocución entre las organizaciones empresariales y sindicales en esta cuestión; compartir experiencias y difundir buenas prácticas; e impulsar compromisos sobre responsabilidad social.

Tampoco es ésta una materia que encuentre adecuado reflejo en la negociación colectiva de este sector.

6.- Estructura de la negociación colectiva y procedimiento negociador

En el ANC-2005 se considera oportuno recomendar que los negociadores en sus ámbitos y con pleno respeto a la autonomía de las partes procedan a: analizar la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales.

En relación con el procedimiento negociador, se considera necesario impulsar el deber de negociar en los términos legalmente previstos, así como la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos (fomentando la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos).

Como ya se ha señalado, sigue siendo una característica del sector su excesiva fragmentación convencional y la nítida relevancia de la negociación colectiva empresarial, incluso en su vertiente más descentralizadora como es la negociación a nivel de "centro de trabajo". Se trata de una característica común a los diversos subsectores que hemos englobado en el sector energético: sector de la energía eléctrica, sector de hidrocarburos, petróleo y derivados, sector del gas y sector de la energía nuclear. Las únicas tendencias destacables en una línea centralizadora es la proliferación de Acuerdos y/o Convenios de Grupo, que tendencialmente suplen la función racionalizadora, homogeneizadora y articuladora que correspondería a la negociación sectorial.

En cuanto al tratamiento de la solución extrajudicial de conflictos, en la práctica negociadora de este sector se observa la regulación de vías distintas y no necesariamente alternativas: la primera, la instauración en el convenio de procedimientos ad hoc, la segunda, la ratificación o adhesión a los acuerdos interconfederales existentes; si bien es cierto que ninguna de las dos se encuentra generalizada, ya que el grueso de la negociación colectiva no aborda la cuestión de manera sistemática. Sin embargo, en los convenios de grupo que se incluyen en este sector sí hay generalmente una adhesión al ASEC para la resolución de los conflictos laborales (como se produce, de manera destacada, en el convenio colectivo del Grupo Repsol YPF).

XVIII. VALORACIÓN CRÍTICA

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES

1. Se trata de un sector sumido en continuas reformas, con la finalidad de asimilar las consecuencias derivadas de la flexibilidad, competitividad, eficiencia y globalización, que encuentra un terreno especialmente abonado para su recepción en los sectores energéticos donde se asiste con especial “naturalidad” a una asunción de las ventajas e inconvenientes de la desregulación normativa que marcó la reforma del marco normativo laboral.

2. Cabe constar que ha existido un gran esfuerzo del diálogo social y de la negociación colectiva para realizar los necesarios ajustes estructurales con la finalidad de conseguir el objetivo de la mejora de la productividad global (tanto en el proceso de producción directo como en el resto de los procesos) y la mejora general de las condiciones de trabajo en las empresas del sector energético.

3. Asimismo, en línea con una mejora de la efectividad de los derechos sociales, la negociación colectiva podría profundizar: en el fomento del empleo de personas discapacitadas; en el fomento de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombre y mujer; el fomento de la codecisión en materia de formación profesional; en avances sustanciales en formas de “democracia industrial” que permiten conjugar la participación de los trabajadores con elevados grados de productividad empresarial como lo demuestran experiencias comparadas.

4. Es también destacable que el sector sigue inmerso en un proceso de continua reestructuración empresarial. En este sentido, la negociación colectiva debería erigirse en el instrumento más adecuado de regulación como instrumento de control y gobierno de tales procesos.

II. CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Sigue siendo una característica del sector su excesiva fragmentación convencional y la nítida relevancia de la negociación colectiva empresarial, incluso en su vertiente más descentralizadora como es la negociación a nivel de “centro de trabajo”. Se trata de una característica común a los diversos subsectores que hemos englobado en el sector energético: sector de la energía eléctrica, sector de hidrocarburos, petróleo y derivados, sector del gas y sector de la energía nuclear. Ello tiene como consecuencia una desarticulación convencional y la aparición de vacíos de regulación en el sector. Así pues, se trata de un sector excesivamente descentralizado y fragmentado a nivel convencional, con una tendencia a una hipertrofia de la negociación en unidades de reducidas dimensiones.

III. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

1. La forma de abordar los derechos sindicales y de representación de los trabajadores en la empresa es muy heterogénea en los convenios colectivos analizados en los sectores energéticos. Así, los acuerdos de grupo y los convenios de empresas de mayor dimensión sí prestan una más detenida atención al tema, incluso

dedicando capítulos íntegros a la cuestión, o un conjunto de artículos de notable extensión. En cambio, tal atención se aminora, cuando no desaparece, en los convenios colectivos de empresas de tamaño más reducido, aunque el fenómeno no es absolutamente simétrico, pues también se da el caso en empresas de notables dimensiones.

2. Ha de advertirse que, salvadas algunas excepciones, aun en los supuestos en que se asiste a una regulación extensa en cláusulas, no es apreciable que la misma sea intensa, entendiéndose por tal la aparición de singularidades o, mejor, la ampliación reguladora a aspectos no previstos heteronómicamente.

3. Sigue siendo perceptible una pobreza de contenidos en la materia relativa a la representación unitaria en la empresa. En efecto, la llamada expresa a la negociación colectiva es respondida fundamentalmente respecto a la regulación del crédito horario.

4. En lo referente a la *acción sindical en la empresa*, un amplio grupo de convenios contiene elementos promocionales de la acción sindical en la empresa. Es significativo como, en los convenios de grupo de empresas se establece una clara preferencia por la representación sindical como interlocutores esenciales para la regulación de las relaciones laborales en el seno del Grupo. Los Convenios colectivos de las grandes empresas o de Grupo de Empresas suelen recoger, en la línea de favorecimiento de la acción sindical, una regulación de mejora de los derechos sindicales reconocidos legalmente en la LOLS.

IV. PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. Era perceptible en el sector energético la escasez de instrumentos de adhesión al ASEC –o a los diferentes Acuerdos autonómicos en la materia- en las diferentes unidades de negociación (con excepciones significativas como la del Grupo Repsol). Ello encontraba su explicación en que se trata de un sector con una abrumadora prevalencia de la negociación colectiva empresarial, cuyos convenios obviaban cualquier referencia a este tema. Sin embargo, es importante señalar el instrumento de ratificación al ASEC del sector de la industria eléctrica, en el que las partes firmantes acordaron ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales así como su reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan, además de sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, sin perjuicio de lo previsto en el art. 5.2 del ASEC.

2. En cuanto al tratamiento de la solución extrajudicial de conflictos en la práctica negociadora de este sector, ha de observarse que al respecto caben vías distintas y no necesariamente alternativas: la primera, la instauración en el convenio de procedimientos ad hoc, la segunda, la ratificación o adhesión a los acuerdos interconfederales existentes; si bien es cierto que ninguna de las dos se encuentra generalizada, ya que el grueso de la negociación colectiva no aborda la cuestión de manera sistemática.

3. El grado de recepción de la lógica de resolución extracontractual de conflictos en la práctica negociadora de este sector difiere de unos convenios a otros y, sobre todo, de los convenios de grupo o de grandes empresas y de los convenios de empresas de más reducidas dimensiones.

V. SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL

1. En este sector concreto son denunciadas determinadas carencias como la escasa innovación y la carencia de efectivos mecanismos de autorregulación de la contratación laboral. No obstante, por las características del sector, es apreciable un grado de estabilidad en el empleo más elevado que en otros sectores de actividad, que se traduce también en un cierto corporatismo negocial, acentuado por las características estructurales de la negociación, en el sentido de que la negociación colectiva no presenta importantes rasgos de preocupación especial por el empleo nuevo (salvo ciertos compromisos de contratación que, como se verá después, aparecen ligados, como contrapartida, a procesos de reestructuración y adaptación de las plantillas que se lleva a cabo sobre todo a través del mecanismo de las prejubilaciones), ni por la utilización de fórmulas de contratación que puedan estar ligadas a medidas de reparto del empleo (v. gr. contrato a tiempo parcial, pese a ser en la actualidad un instrumento especialmente fomentado).

2. En lo relativo a los *procedimientos de colocación* no se aprecian grandes innovaciones. El ingreso de trabajadores se somete generalmente a un proceso de selección, en general detalladamente reglamentado en el convenio. Es frecuente, así, el establecimiento de un sistema muy reglamentado de *concursos de selección*, que se regula normalmente tanto para los procesos de promoción interna como para la selección externa. Es bastante frecuente también la creación de bolsas de trabajo resultantes de este complejo proceso de selección.

3. Respecto a las *modalidades de contratación laboral*, las previsiones de los convenios de este sector siguen teniendo un carácter muy fragmentario. Siguen sin encontrarse en los contenidos negociales una regulación sistemática de las distintas figuras contractuales y el convenio colectivo no hace uso de las facultades que el ET le atribuye en orden a la concreción por vía contractual de las diversas modalidades de contratación.

VI. POLÍTICA DE EMPLEO. TRATAMIENTO DEL EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y “EXTERNALIZACIÓN” DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y DE LA MANO DE OBRA.

1. La política de empleo en la mayor parte de los convenios se reduce al compromiso de contratación indefinida (garantía de estabilidad en el empleo) y la preferencia por esta modalidad contractual frente a la contratación temporal. Es bastante generalizado el establecimiento de compromisos de estabilidad en el empleo, que dejan a salvo, sin embargo, las necesidades de amortización de puestos de trabajo por circunstancias económicas y organizativas, a veces supeditándolo al acuerdo con los representantes de los trabajadores.

2. La materia de formación profesional suele tener un tratamiento específico en los convenios del sector energético. En este sector, la formación se erige en un factor esencial para el desarrollo de las posibilidades productivas y, por ende, en un objetivo

preferente de las empresas que pretendan mejorar su capacidad competitiva, de ahí la cada vez más extendida atención de los convenios colectivos al tema, la institucionalización en la empresa de programas de formación y promoción profesional, el diseño de políticas de readaptación y reconversión profesional, planes generales, acciones concertadas con instituciones, o meros cursillos de especialización y perfeccionamiento. La importancia de la formación profesional en este sector se refleja en la firma del III Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector de la Industria Eléctrica (BOE 7 junio 2001).

3. En relación a las diferentes formas de externalización de la organización del trabajo, especialmente en lo relativo a los procesos de subcontratación, la negociación colectiva del sector es muy pobre y resulta indicativo de que por parte de los representantes de los trabajadores no se ha sabido o no se ha podido responder adecuadamente a un fenómeno cada vez más extendido y con evidentes repercusiones sobre los derechos de los trabajadores.

4. Una regulación más detenida y compleja de la subrogación empresarial se produce en aquellos casos de grandes empresas o grupos sometidos a procesos de reorganización empresarial. El supuesto de subrogación empresarial que más se regula en la negociación colectiva es el referido al cambio de titularidad de empresas concesionarias de servicios, y también los supuestos en que la empresa principal o cedente opta por llevar a cabo directamente el servicio o actividad de que se trate. El objetivo de estas cláusulas es garantizar a los trabajadores afectados la estabilidad en el empleo.

5. El tema de las jubilaciones forzosas o anticipadas sigue teniendo, sin duda, una importante acogida en la negociación colectiva. Su regulación en los convenios sigue siendo marcadamente como medida de flexibilización de las plantillas, con la finalidad principal de sustituir trabajadores de edad avanzada y con una importante antigüedad en la empresa y de amortizar puestos de trabajo. Los cambios legales que se han producido en relación a la posibilidad de pactar en los convenios colectivos cláusulas de jubilación forzosa tienen reflejo en algunos convenios.

VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Los sistemas de clasificación profesional adoptados por la negociación colectiva en el sector energético se mueven en la contraposición continuismo/innovación, de donde se deduciría una primera gran división de los convenios colectivos de los sectores energéticos (y obviamente, respecto a la cuestión que ahora nos ocupa -clasificación profesional-) entre continuistas, -"clásicos"- e innovadores, en función de que actúen o no las posibilidades dimanantes del marco legal de referencia.

2. Respecto a la promoción profesional, se sigue apreciando una evidente tendencia a la regulación homogénea de los ascensos en los convenios colectivos del sector, donde es generalizada la preferencia por los sistemas de valoración objetiva basada en la formación, méritos y experiencia del trabajador.

3. En cuanto a la movilidad funcional, aunque el marco legal abre grandes posibilidades para que la negociación colectiva regule los sistemas de encuadramiento profesional, se muestra, en cambio, más reticente para que sea esta vía la que dé respuesta a la movilidad funcional. Son de interés las previsiones convencionales que

establecen requisitos de contenido mínimo obligatorio a las notificaciones escritas sobre movilidad funcional, generalizando su comunicación a los representantes de los trabajadores en cualesquiera supuestos.

4. La polivalencia funcional (multifunción es utilizada como expresión sinónima en algunos convenios) es centro de atención de los convenios colectivos de ámbito empresarial, que tras reconocer la posibilidad del pacto de polivalencia entre la empresa y el trabajador, establece la polivalencia funcional de modo que a las funciones propias de la categoría se añaden otras, además el derecho a reclamar la categoría profesional superior y a exigir la diferencia retributiva. Este tipo de cláusulas son contrarias a lo dispuesto en el artículo 22 LET, puesto que se reserva la contratación de la polivalencia al contrato de trabajo individual, y no a su imposición unilateral por la empresa cuando lo necesite.

5. Mención específica merece la previsión contenida en los Convenios colectivos de grupo de movilidad funcional y circulación de trabajadores dentro del Grupo, previéndose que por causa de razones económicas, organizativas, técnicas o productivas, los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio, podrán asignados, temporal o definitivamente, a cualquier empresa perteneciente al Grupo.

VIII. SISTEMAS SALARIALES

1. En cuanto a la dinámica salarial, en el sector energético llama poderosamente la atención el sentido de la evolución del sistema salarial en los últimos años, donde se aprecian algunos elementos preocupantes sobre la conformación de las estructuras salariales: destaca la acusada "dispersión" salarial detectada en distintos ámbitos, y en particular, entre las diversas categorías profesionales; la dispersión se manifiesta también en las diferencias salariales por tamaño de las empresas, nivel de formación y localización geográfica, etc.; los contenidos de la negociación colectiva han estado muy centrados en los incrementos de los salarios nominales, en detrimento de otros aspectos singulares que afectan a la evolución de los costes laborales unitarios, como es el caso de los elementos de la estructura salarial que influyen en el desarrollo de la productividad del trabajo y en los resultados de la empresa (si bien es ésta una tendencia que va cambiando poco a poco).

2. A una mayor racionalización y rigor de los sistemas salariales en la negociación colectiva del sector energético podría contribuir la negociación sectorial o subsectorial (es decir, dentro de cada uno de los sectores que integran el heterogéneo sector de la energía). Sería necesario completar la estructura de la negociación colectiva salarial con la celebración de convenios supraempresariales y en particular mediante convenios de sector.

3. No obstante, existen sugerentes intentos de racionalización de los sistemas retributivos, en la línea de implantar un nuevo modelo de retribución (como es el caso del convenio colectivo "Unión Fenosa").

4. Es importante señalar la diversificación salarial en atención a la fecha de ingreso de los trabajadores en la empresa.

5. En un intento de racionalización del "laberinto" de las retribuciones salariales cabe situar el establecimiento de nociones instrumentales y omnicomprensivas como la

de "salario anual" o nociones similares. Sin embargo, se aprecia una cierta falta de sistematización de la pluralidad de conceptos salariales que configuran las distintas estructuras salariales y la deficitaria presencia de los complementos variables del tercer nivel o grupo legal, a saber: los complementos en función de la situación y resultados de la empresa (art.26.3 LET).

6. Mucho menos calado tienen en el sector energético las formas más evolucionadas de participación retributiva de los trabajadores en la empresa, como la participación en beneficios o resultados (concebida como "auténtica" partida variable en atención a los beneficios realmente obtenidos en cada momento), la participación en ingresos y la participación en el "capital" y las fórmulas de "democracia económica". Es posible pensar que la implantación de modelos más integrados de relaciones laborales en la empresa acabe traducándose en una potenciación mayor de este tercer grupo legal de complementos salariales en un sector como el energético en rapidísimo proceso de reorganización y modernización.

En este sentido se aprecian tendencias muy positivas en la negociación colectiva del sector energético, donde poco a poco a penetrando la idea de que estas fórmulas retributivas son especialmente beneficiosas para todos los agentes implicados en la vida de la empresa.

IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. En la regulación convencional del poder disciplinario sigue siendo necesario el esfuerzo de los interlocutores sociales para incorporar previsiones encaminadas a adaptar la regulación a la realidad social y a las nuevas exigencias que conlleva.

2. Aunque en muchos convenios todavía se observa una cierta obsolescencia normativa (especialmente en los de empresas de menor dimensión), donde se refleja una escasa preocupación por la renovación de los códigos de infracciones, en la negociación en el seno de Grupos empresariales la regulación es bastante completa (caso significativo del Convenio Colectivo del Grupo Endesa).

3. Es bastante frecuente la incorporación de cláusulas generales que dificultan la previsibilidad, y por tanto la propia eficacia preventiva de estas sanciones, generando al mismo tiempo importantes elementos de discrecionalidad e incertidumbre. En este sentido, adolece de buena parte de los defectos e insuficiencias del tratamiento convencional del poder disciplinario, en particular en lo relativo al principio de tipicidad, reduciendo o relativizando en extremo su doble función. A saber: la de fundamentar la responsabilidad sobre una razonable previsibilidad de la sanción por un lado, y por otro la de excluir un margen demasiado amplio de discrecionalidad en su aplicación.

4. Los catálogos de sanciones a imponer adolecen, igualmente, de un doble defecto. Por un lado, suelen dejar márgenes de discrecionalidad excesivamente amplios en la graduación de la falta. Por otro, por regla general, estos catálogos son bastantes imprecisos y contienen un listado reducido de eventuales sanciones.

5. Interesa destacar que en estos sectores tampoco se ha modernizado el régimen disciplinario en relación a las faltas laborales del trabajador específicamente

relacionadas con los incumplimientos derivados de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

X. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

1. Una vez más, debe reclamarse la necesidad de que las partes sociales procedan a una inaplazable labor de modernización de la regulación, también en este tema.

2. El aspecto más olvidado en las ordenaciones convencionales consiste en la ausencia de una mínima labor de delimitación o concreción de las razones organizativas motivadoras de la movilidad o el establecimiento de cauces consensuados para su determinación.

XI. TIEMPO DE TRABAJO

1. El examen de la negociación colectiva en el sector energético pone de manifiesto que ha encontrado rápidamente eco la introducción de una mayor flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, incorporándose sin dificultad en la regulación de jornada ordinaria de trabajo. No ha sido así, sin embargo, por lo que se refiere a la reducción del tiempo de trabajo como medida de reparto del empleo que prácticamente no recibe ninguna atención en los convenios colectivos hasta ahora.

2. Por otra parte, también hay que señalar que en esta materia los convenios suelen seguir incorporando una regulación heredera en buena parte de las antiguas reglamentaciones u ordenanzas laborales, sobre todo en materia de permisos y licencias.

3. El núcleo de la regulación sobre el tiempo de trabajo viene constituido por la fijación de la jornada y el horario de trabajo; teniendo en cuenta que en este sector fundamentalmente se trata de una negociación a nivel de empresa o de centro de trabajo, la fijación de estos aspectos suele ser objeto de una regulación muy detallada.

4. Es frecuente la regulación de una distribución irregular de la jornada, previéndose la posibilidad de modificaciones unilaterales por la empresa de la jornada o del horario, por necesidades puntuales del servicio.

5. Por las propias exigencias de la actividad productiva, en este sector los convenios dedican una especial atención a la regulación de la organización del trabajo en turnos y a los "retenes", la "situación de disponibilidad" y el llamado "régimen continuado non stop".

6. En los convenios más recientes, de grandes empresas o de grupos de este sector, se ha producido de manera muy generalizada la incorporación de una regulación detallada (recogiendo normalmente las disposiciones legales) de la conciliación de la vida familiar y laboral.

XII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Sobre la regulación en materia de seguridad y salud, la negociación colectiva del sector energético, aunque sean detectables importantes avances, tiene aspectos que merecen un juicio crítico: la inadecuación y la desproporción entre el esfuerzo normador de los aspectos organizativos frente a los aspectos preventivos sustantivos.

2. Los convenios colectivos del sector siguen adoleciendo de un excesivo apego a la literalidad de las reglas legales. Muchos de ellos en buena medida se limitan a transcribir –de manera innecesaria- lo ya prevenido en los mandatos de la LPRL.

3. En los grandes grupos empresariales –salvo excepciones, *v. gr.* Gas Natural- se observa la tendencia general hacia la negociación centralizada (a nivel de grupo) en estas y otras muchas cuestiones, tratando de evitar así el denominado “efecto imitación”.

4. Es en el ámbito de la negociación de grupo empresarial donde suelen aparecer regulaciones más completas en la materia, que en algunos casos se complementa por la adopción de acuerdos adoptados por Comisiones paritarias, que abarcan procedimientos específicos de Evaluación de Riesgos.

5. Tampoco está generalizado convencionalmente un tratamiento sistemático, detallado y funcionalizado a las particularidades de cada actividad productiva, de todos los aspectos establecidos por la LPRL. Muchos convenios se limitan, en el aspecto individual, a la vigilancia periódica de la salud, y en el plano colectivo, a la organización de los Comités de Seguridad y Salud, pero sin incidir en los aspectos sustantivos de la prevención.

6. A pesar de las declaraciones retóricas, en general no se ha desarrollado en este sector una “cultura preventiva” en la línea de integrar la prevención de riesgos laborales dentro del propio diseño de la actividad productiva y la organización del trabajo en la misma.

XIII. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Respecto al tratamiento negocial de la suspensión y extinción del contrato de trabajo, la regulación contenida en los convenios del sector sigue presentando importantes flancos a la crítica: escaso esfuerzo hasta el momento realizado por los interlocutores en este marco, limitado a transcribir, a veces de manera incompleta, los propios preceptos legales, y solamente mejorando ciertos determinados aspectos del marco legal.

2. Conviene atender a determinadas cuestiones de la protección de la maternidad: concretamente la protección de la maternidad por el denominado “riesgo biológico” durante el embarazo.

3. En la negociación colectiva debería generalizarse un diverso tratamiento de las excedencias voluntarias, impidiendo la confusión actualmente reinante en orden a

yuxtaponer la regulación del art. 46.3 LET con excedencias específicas por razones familiares o por razones de estudio.

4. Otro aspecto olvidado en los contenidos negociales de este sector sigue siendo el establecimiento de garantías de control colectivo para el caso de despidos por causas económicas que no precisan expedientes de regulación de empleo, es decir, despidos plurales o colectivos menores.

5. Se puede destacar alguna manifestación de compromiso de recolocación con mantenimiento de los mismos derechos, en casos de regulaciones de empleo en el seno de alguna de las empresas integrantes del grupo, fruto de los procesos de reestructuración empresarial (por ejemplo Grupo Unión Fenosa).

6. También se contemplan compromisos de mantenimiento del empleo en casos de reestructuración empresarial, y de gestión negociada de los efectos laborales de tales procesos.

XIV. REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

1. Merece una valoración o juicio claramente positivo la tendencia a proceder a una regulación consensuada y negociada de los procesos de reorganización empresarial debidos a las nuevas condiciones, económicas y legales, de competencia en los mercados, así como, en general, a introducir una mayor transparencia en el funcionamiento de los grupos de sociedades.

2. Pero hay importantes déficits de regulación y aspectos que exigirán una corrección o planteamientos más comprometidos. En este sentido: queda al margen de la negociación colectiva una intervención decidida sobre el control de los procesos de subcontratación, así como, el recurso a diferentes formas de exteriorización de la organización de trabajo.

3. No es tampoco objeto de una especial preocupación la regulación o el gobierno de las facultades extintivas en caso de situaciones de crisis empresarial, o necesidades de reorganización productiva, salvo lo relativo a los sistemas de prejubilación (de este modo, el concepto de plan social no ha adquirido plena carta de naturaleza en la negociación colectiva de las empresas del sector).

4. Existe un uso excesivo de los sistemas de prejubilación como vía para la racionalización, modernización y optimización de las plantillas de la empresa.

XV. PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

1. En general, es observable en el heterogéneo y complejo sector energético un mayor tratamiento de esta materia en la negociación colectiva.

2. Es de destacar que se viene produciendo una labor convencional de clarificación y transparencia en el campo de la acción social en la empresa. En tal sentido se viene generalizando la tendencia a distinguir en apartados sistemático distintos la previsión social complementaria en sentido técnico y los "beneficios sociales".

3. Respecto a los “beneficios sociales”, las constantes se mantienen en términos generales (diversificación, heterogeneidad, déficit de racionalización, ciertas confusiones, a menudo, respecto de su naturaleza jurídica, etcétera).

4. Es también de destacar la extraordinaria presencia que tiene el tratamiento de la externalización de los compromisos por pensiones de las empresas del sector.

5. También se debe destacar la preferencia dentro del heterogéneo sector energético por los Planes de Pensiones frente a otras formas más tradicionales de previsión complementaria (del tipo de las antiguas mejoras voluntarias, seguros colectivos de vida, etc.).

XVI. PERSPECTIVA DE GÉNERO. LAS CLÁUSULAS DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ENERGÉTICO.

1. En la negociación colectiva de este sector, de la misma forma que en otros sectores de actividad, es posible apreciar en los últimos años una mayor receptividad, con un carácter aún muy limitado, hacia los temas relacionados con la igualdad de oportunidades y la efectividad del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

2. También se debe destacar una menor receptividad respecto la orientación de crear instrumentos estables y específicos en relación a esos principios de igualdad de trato entre hombre y mujer en las relaciones laborales.

3. En el sector energético, los convenios (a diferencia de los convenios sectoriales o de empresa en otros sectores de actividad) se han ocupado bastante poco de establecer estipulaciones convencionales de lucha activa contra las situaciones de desigualdad (negativas o menos favorables) entre hombres y mujeres.

4. Los convenios colectivos suelen limitarse en muchos casos a establecer declaraciones normalmente genéricas, sin precisar mecanismos concretos para hacerlo valer en la práctica de las relaciones laborales.

5. Entre las medidas de acción convencional encaminadas a garantizar el principio de igualdad real de oportunidades se encuentra aquél amplio abanico de cláusulas que intentan desarrollar, completar y en todo caso garantizar la efectividad de las normas sobre protección de la maternidad y conciliación de la vida laboral y familiar.

XIX. ÍNDICE DE CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS ENERGÉTICAS ANALIZADOS (SELECCIÓN).

CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR ELÉCTRICO

- . III Acuerdo Sectorial de Formación Continua para el Sector de la Industria Eléctrica (BOE 7.6.2001)

- . II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa (BOE 3.8.2004)

- . III Convenio Colectivo de "Iberdrola Grupo" (BOE 26.10.2004)
- . II Convenio Colectivo del "Grupo de Unión Fenosa" (BOE 13.6.2002); Laudo Arbitral de 13 de marzo de 2003, sobre lo previsto en el art 32 del II Convenio Colectivo del "Grupo de Unión Fenosa" (BOE 26 abril 2003)
- . Convenio Colectivo de la UTE Unión Fenosa Generación y Unión Fenosa Operación y Mantenimiento en el centro de trabajo de Sogama en Cerceda (DOG 11.6.2003)
- . II Convenio Marco del "Grupo Viesgo" (BOE 9.3.2005)
- . VIII Convenio Colectivo de la Empresa "Red Eléctrica de España, S.A." (BOE 31.1.2004)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Sevillana de Electricidad, S.A." (BOE 2.10.1998); acuerdo de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento (BOE 2.10.2002)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Eléctrica del Guadiela I, S.A.", 2004-2006 (BOP Cuenca 14.3.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Eléctrica del Guadiela, S.A." (DOCM 3.7.1999)
- . IX Convenio Colectivo de la Empresa "Suministradora Eléctrica de Cádiz, S.A." (BOP Cádiz 10.6.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Navarro Saltos de Agua, S.A." (DOCM 3.7.1999)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Barras Eléctricas Galaico Asturianas, S. A." (BOP Lugo 2.3.2001)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Unión Fenosa, S.A.", Zona Centro, 1995-1999 (BOE 3.7.1998)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Unión Fenosa, S.A.", Zona Norte, 1995-1999 (BOE 22.7.1999)
- . Convenio Colectivo para las Empresas "Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A." y "HC Energía Distribución Eléctrica, S.A.U" (BOE 19.11.2004)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Hidrocantábrico Energía, S.A.U." (BOE 9.6.2004)
- . Convenio Colectivo para la Empresa "Eléctrica de la Ribera del Ebro, S.A." (BON 05.11.2003)
- . Convenio Colectivo de la "Compañía Hispano Marroquí de Gas y Electricidad, S.A." (BOE 1.2.2002)
- . Convenio Colectivo de la Sociedad Cooperativa Limitada Benéfica de Consumo de Electricidad "San Francisco de Asís" (BOP Alicante 4.8.2005)

- . Convenio Colectivo de la Empresa "Central Térmica de Soto del Ribera" (BOPA 25.11.1999)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Cogeneración Eléctrica Manchega, S.A." (BOP Ciudad Real 1.12.2004)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Crazy Eléctrica, S.A." (BOPA 7.5.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Electra del Maestrazgo, S.A." (BOP Castellón 22.3.2003)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Eléctrica del Ebro, S.A." (DOGC 27.2.2004)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Eléctrica Maspalomas, S.A." (BOP Las Palmas 2.10.2002)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A." (BOE 21.8.1998)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Electroquímica del Noroeste, S.A.U." (DOG 12.7.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Granada Vapor y Electricidad, S.L." (BOP Granada 3.11.2004)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "AEG, Energía, S.L." (BOE 13.9.1997)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Bassols Energía, S.A." (DOGC 6.2.2003)
- . XIII Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa "Eléctricas Reunidas de Zaragoza, S.A.", 1997-1999 (BOE 21.8.1998)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S.A.", FECSA, 1997-1999 (BOE 27.10.1997)
- . XVIII Convenio Colectivo de la Empresa Nacional "Hidroeléctrica del Ribagorzana, S.A.", ENHER, 1997-1999 (BOE 31.7.1997)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Eléctrica del Oeste, S.A.", 1998-1999 (BOP Cáceres 9.2.1999)
- . Convenio Colectivo de Adhesión de la Empresa "Saltos del Jerte, S.L.", al Convenio Colectivo para la Empresa "Eléctrica del Oeste" (BOP Cáceres 17.3.1999)
- . Convenio Colectivo de Adhesión de la Empresa "Hidroeléctrica del Jerte, S.A.", al Convenio Colectivo para la Empresa "Eléctrica del Oeste" (BOP Cáceres 17.3.1999)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Eléctrica de Córdoba, S.A.", ENECO, 1997-2000 (BOE 20.11.1998)

- . Convenio Colectivo de la Empresa "Saltos del Nansa, S.A.", 1998-2000 (BOC 12.6.1998)
- . II Convenio Colectivo de la Empresa "Energías de Aragón, S.A.", 1997-1999 (BOA 17.8.1998)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Saltos del Guadiana, S.A.", GUADISA, 1997-2002 (BOE 6.4.1999)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Hidroeléctrica del Guadiela, S.A.", 1999-2000 (DOCM 3.7.1999)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Hidro Nitro Española, S.A." (BOP Huesca 18.3.2003)
- . Convenio Colectivo Provincial de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la Provincia de Córdoba (BOP Córdoba 9.1.2004)

CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR DE HIDROCARBUROS, PETROLEO Y DERIVADOS

- . III Acuerdo Marco del Grupo Repsol-YPF (BOE 7.5.2003)
- . VI Convenio Colectivo de la Empresa "Repsol Petróleo, S.A." (BOE 7.10.2003)
- . V Convenio Colectivo de la Empresa "Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A." (BOE 26.9.2003)
- . XI Convenio Colectivo de la Empresa "Repsol Butano, S.A." (BOE 12.3.2004)
- . II Convenio Colectivo de la Empresa "Repsol Investigaciones Petrolíferas, S.A.", centro de trabajo de Almonte (Huelva), (BOP Huelva 10.10.1998)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Repsol Investigaciones Petrolíferas, S.A.", centro de trabajo de Els Garidells (Tarragona), (DOGC 22.3.1999)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Cepsa, S.A." (BOE 20.9.2003); modificación al capítulo XII (BOE 19.2.2004)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Cepsa Petrosur, S.A." (BOP Cádiz 29.6.2004); modificación (BOP Cádiz 12.11.2004)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Cepsa Petronuba, S.A." (BOP Huelva 11.1.2006)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Cepsa Aviación, S.A." (BOP Tenerife 22.11.2005)
- . IV Convenio Colectivo de la Empresa "BP Oil, S.A." (BOE 2.10.2002)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "BP Oil Refinería de Castellón, S.A." (BOP Castellón 31.7.2004)

- Convenio Colectivo para el personal de flota de la Empresa "Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A" (BOE 14.7.2002)
- Convenio Colectivo para el personal de tierra de la Empresa "Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, S.A" (BOE 5.12.2003)
- Convenio Colectivo de la Empresa "CLH-Aviación, S.A." (BOE 10.12.2003)
- VI Convenio Colectivo de la Empresa ERTOIL, S.A. (hoy incluida en el grupo CEPESA), centro de trabajo Refinería de La Rábida, 1997-1999 (BOP Huelva 1.9.1997)
- Convenio Colectivo de la Empresa MOBIL OIL, S.A. (BOE 15.12.1998)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Shell España, S.A." (BOP Las Palmas 22.7.2005)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Petrolífera Ducar, S.A.", centro de Ceuta (BOCCE 14.5.2004)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Petrolífera Ducar, S.A.", centro de Las Palmas de Gran Canaria (BOP Las Palmas 25.6.2003)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Petroquímica Española, S.A." (BOE 14.10.2003)
- XII Convenio Colectivo de la Empresa "Petróleos del Norte, S.A." (BOE 11.11.2003)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Compañía General de Sondeos, S.A." (BOCM 20.10.2003)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Disa Andalucía , S.L" (BOE 7.10.2004)
- Convenio Colectivo de la Empresa "La Petrolífera Transportes, S.A." (BOCM 13.7.2005)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Transoleo, S.A." (BOCM 3.7.2000)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Trans Unión Gas Asociación, S.A." (BOP Burgos 26.9.2003)
- Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (BOE 19.7.2004)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Almerigas, S.A." (BOP Almería 14.9.2005)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Herrero y Martín, S.A." (BOP Ávila 11.3.2003)

CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR DEL GAS

- IV Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural, S.D.G., S.A." (BOE 23.8.2005)
- Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural Andalucía, S.A." (BOJA 22.9.2004)

- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural Cantabria, S.D.G., S.A." (BOC 31.1.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural Castilla-La Mancha, S.A." (DOCM 17.6.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural Castilla y León, S.A." (BOCyL 20.5.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural Murcia SDG, S.A." (BORM 9.9.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural Rioja, S.A." (BOLR 6.9.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural Cegas, S.A." (DOGV 27.1.2003)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural Comercializadora, S.A." (BOE 14.9.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural Distribución SDG, S.A." (BOE 13.1.2006)
- . I Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Natural Informática, S.A." (BOE 1.6.2005)
- . XIV Convenio Colectivo de la Empresa "ENAGAS, S.A." (BOE 23.11.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Compañía Española de Gas, S.A." (BOE 11.12.1999)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Aragón, S.A." (BOA 19.10.2001)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Navarra, S.A." (BON 3.8.2005)
- . Convenio Colectivo de la Empresa Gas Segovia, "S.L.", 1998-1999 (BOP Segovia 1.2.1999)
- . I Convenio Colectivo de la Empresa "Gas de Asturias, S.A.", 1998 (BOPA 18.7.1998) y (BOPA 9.11.1999)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Lleida, S.A." (DOGC 3.12.1998)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Tarraconense, S.A." (DOGC 30.4.1998 y DOGC 4.5.1999)
- . IX Convenio Colectivo de la Empresa "Unión Gas 2000, S.A.", 1999-2002 (BOE 4.6.1999)
- . Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Málaga, S.L.", 1998-2000 (BOP Málaga 3.5.1999)
- . II Convenio Colectivo de la Empresa "Gas Ruiz Claros, S.L.", 1997-2000 (BOP de Málaga 30.12.1997)

CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR DE LA ENERGIA NUCLEAR

- I Convenio Colectivo Centrales Nucleares Almaraz-Trillo, 2003-2007 (BOE .1.2004)
 - Convenio Colectivo entre la Empresa "Central Nuclear de Almaraz" y su personal de actividad eléctrica (BOE 17.1.2002)
 - Convenio Colectivo de la Empresa "Asociación Nuclear Ascó, A.I.E. (ANA)", 1997 a 1999 (DOGC 27.10.1998); Acuerdo colectivo de condiciones de prórroga (DOGC 25.9.2001)
 - Convenio colectivo de la Empresa Asociación Nuclear Ascó-Vandellos II, AIE, 2001-2005 (DOGC 17.2 2004)
 - Convenio Colectivo de la Unidad de Trabajo "Endesa-Iberdrola, S.A., CN Vandellós II AIE", para los años 1999-2000 (DOGC 27.9.2001)
 - Convenio Colectivo de la Empresa "Equipos Nucleares, S.A.", 2005-2008 (BOE 23.12.2005)
 - Convenio Colectivo de la Empresa "Hispano Francesa de Energía Nuclear, S.A." (DOGC 5.7.2001)
 - Convenio Colectivo de la Empresa "ENRESA", centro de trabajo de El Cabril (BOP Córdoba 31.10.2005)
 - Convenio Colectivo de la Empresa "ENRESA", centro de trabajo de Madrid (BOCM 7.10.2005)
 - Convenio Colectivo de la Empresa Nacional de Uranio, S.A., ENUSA, centro de trabajo de Madrid, 1998 (BOCM 9.5.1998)
 - Convenio Colectivo de la Empresa Nacional de Uranio, S.A., ENUSA, centro de trabajo de Saelices el Chico (Salamanca), 1997-1998 (BOP Salamanca 15.4.1997)
-


