

La Negociación Colectiva en los Grupos de Empresas

Actualización 2005 *

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-197-8

* Actualización del estudio publicado en el año 2003, en papel.

La Negociación Colectiva en los Grupos de Empresas

(Actualización 2005)

Autores:

Jesús Martínez Girón

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de A Coruña*

Ricardo P. Ron Latas

*Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de A Coruña*

Alberto Arufe Varela

*Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de A Coruña*

Xosé Manuel Carril Vázquez

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social de la Universidad de A Coruña*

INDICE

	<u>Págs.</u>
I. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL).....	3
II. INGRESO EN LA EMPRESA (PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN LABORAL).....	7
III. POLÍTICA DE EMPLEO (PLURIEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE CONTRATOS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL).....	10
IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL	13
V. RETRIBUCIONES (SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES).....	15
VI. TIEMPO DE TRABAJO (JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS)	18
VII. DERECHOS FUNDAMENTALES DE TRABAJADOR (IGUALDAD DE TRABAJO Y OTROS)	21
VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	23
IX. PROTECCIÓN SOCIAL (SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL).....	27
X. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....	31
XI. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO	39
XII. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS	42
XIII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	44
XIV. DERECHO COLECTIVOS	47
XV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	53
XVI. COMISIÓN PARITARIA.....	55
XVII. OTRAS DISPOSICIONES.....	57
XVIII. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2005) EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANALIZADA	58
XIX. FUENTES ANALIZADAS	60
XX. VALORACIÓN CRÍTICA	64

I. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA (AMBITOS FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL)*

1. Sobre la base de que lo pretendido con este trabajo es resaltar las singularidades de la negociación colectiva de ámbito de grupo de empresas, sobre todo frente a la negociación colectiva sectorial, los 40 convenios colectivos incluidos en nuestra «muestra» carecen —siempre desde la perspectiva recién indicada— de particularidades dignas de mención en lo tocante a las cláusulas delimitadoras de sus ámbitos «territorial», «personal» y «temporal». En efecto, se trata de cláusulas de contenido muy variado, como es perfectamente comprensible —dada la multiplicidad de sectores económicos (banca, seguros, construcción, química, siderometalúrgica, medios de comunicación, etc.) a que pertenecen las empresas convencionalmente agrupadas—, pero que podrían aparecer perfectamente insertadas sin mayor violencia, tanto en convenios colectivos sectoriales como en convenios colectivos de empresa. Sólo dos convenios colectivos incluidos en la «muestra» (que son, además, versiones sucesivas de un mismo convenio colectivo de grupo de empresas) presentan una particularidad reseñable en lo tocante a la delimitación de su ámbito «personal» —que resultaría rigurosamente inconcebible en un convenio colectivo sectorial—, pues afirman que «la aplicación del presente Convenio [relativo a dos sociedades distintas] se extiende a los empleados fijos y eventuales que estén prestando servicios en el momento de su firma, de los Centros mencionados en el artículo anterior, *con excepción de un empleado de Marchena que está afectado por otro Convenio de Cargill España, SA*»¹.

2. En cambio, las cláusulas relativas al «ámbito funcional» presentan un interés superlativo en la negociación colectiva de grupos de empresas, puesto que son las más claramente indiciarias, cuando se examina el articulado de un concreto convenio colectivo, de que nos encontramos precisamente ante un convenio colectivo de grupo de empresas². Ello se debe a que las cláusulas de este tipo —a diferencia de lo que ocurre en la negociación colectiva sectorial— suelen especificar, identificándolas, cuáles son las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del concreto convenio colectivo de que se trate, aun cuando se trate de muchas empresas (como en el caso, por ejemplo, de las hasta veinte que detalla el convenio colectivo del Grupo MAPFRE, de 2005)³. En la «muestra» analizada, esto ocurre en 38 de los 40 convenios colectivos incluidos en la misma (por tanto, el 95 por 100 del total)⁴, pues en los dos casos restantes —en los que existiría, además, lo que nuestra jurisprudencia denomina convenio colectivo de grupo «parcial» de empresas⁵— lo único que se hace

* Autor: Jesús MARTINEZ GIRON.

¹ Artículo 3 («ámbito personal») de los convenios colectivos de las empresas Cargill España, SA, y AOP Iberia, SL, de 2003 y 2005.

² Al respecto, véase R.P. RON LATAS, «La legitimación para negociar y las relaciones colectivas en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003), págs 50-51.

³ Cfr. su artículo 2, rotulado «ámbito funcional y personal de aplicación».

⁴ A veces, en conexión clara con la resolución administrativa ordenando la inscripción en el registro y publicación del convenio, como en el caso del convenio colectivo del Grupo Motorpress Ibérica, de 2004; del II convenio colectivo del Grupo de Empresas Ortiz, de 2005; y del convenio colectivo del Grupo TAFISA, de 2005. Por lo demás, en el caso del II acuerdo sindical del Grupo Ercros, de 2005, el tema aparece especificado, aunque con un rótulo despistante, en el artículo 8 del propio convenio.

⁵ Al respecto, véase J. MARTINEZ GIRON, «La jurisprudencia laboral sobre negociación colectiva y grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, cit., pág. 31. Evidentemente, en los 36 casos restantes no siempre cabe concluir que estemos en presencia de un convenio colectivo de grupo «total» de empresas. Lo aclara, en ocasiones, el articulado de alguno de tales convenios, como en el caso del convenio colectivo de Praxair España, SL, y otras, de 2004, en el que se afirma literalmente lo siguiente: «Se entiende por la Empresa cada una de las compañías “Praxair España, SL”, “Praxair Producción España, SL”, “Praxair Soldadura, SL” y “Praxair Euroholding”, que son todas ellas las Empresas que

es especificar las empresas agrupadas excluidas del ámbito de aplicación del convenio de grupo correspondiente, cosa que ocurre: 1) en el III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003, en el que se afirma —precisamente en la cláusula rotulada «ámbito de aplicación»—, sin identificar cuáles sean las concretas empresas integrantes del grupo, que «hasta nuevo acuerdo expreso de las partes, se excluye provisionalmente del ámbito del Acuerdo a la Empresa “Petróleos del Norte, SA”»⁶; y 2) en el convenio colectivo del Grupo Santander Consumer Finance (España), de 2004, en el que se indica —siempre a título de «ámbito funcional»— que «el presente Convenio afecta a todas las Empresas del Grupo Santander Consumer Finance (España) con excepción de Bansasder de Financiaciones E.F.C., SA (BANSAFINA) y Santander Consumer Finance Correduría de Seguros, SA mientras permanezca su actual estructura de gestión diferenciada»⁷.

3. El análisis de las cláusulas delimitadoras del «ámbito funcional» de los convenios colectivos incluidos en la «muestra» revela, además, que los convenios colectivos de grupos de empresas son, como regla, precisamente convenios colectivos de grupos «de sociedades», afirmándose incluso en alguno de estos convenios que se trata de un «grupo intersocietario»⁸. En efecto, 39 de los 40 convenios estudiados (por tanto, el 97'5 por 100 de los incluidos en la «muestra») se refiere a sociedades capitalistas agrupadas, en sus variantes más diversas (sociedades «anónimas», «de responsabilidad limitada» y «laborales», incluso «unipersonales»⁹; sociedades «cooperativas»¹⁰ y «agrupaciones de interés económico»¹¹). Sólo por excepción el I convenio colectivo del Grupo Ineuropa Handling, de 2005, se refiere a una agrupación de empresas distintas (más en concreto, «uniones temporales de empresas»), al indicar —en un precepto rotulado «partes signatarias»— que «son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, Ineuropa Handling-Alicante, UTE, Ineuropa Handling-Ibiza, UTE, Ineuropa Handling-Madrid, UTE, Ineuropa Handling-Mallorca, UTE, Ineuropa Handling-Menorca, UTE e Ineuropa Handling, UTE (Tenerife)»¹², y al especificar —en el precepto rotulado «ámbito funcional»— que «el presente Convenio se circunscribe a la actividad de handling que las UTS's desarrollan en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial y será de aplicación y de obligado cumplimiento para todas las UTE's signatarias y todos los trabajadores presentes y futuros, cuya actividad consista en prestación de servicios de handling, entendiendo como tal los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo así como la manipulación de pasarelas»¹³, pero «con excepción de las» de «asistencia de limpieza y servicios de las aeronaves», «asistencia de

integran a efectos de este Convenio la unidad Empresarial, en la que, sin embargo, no deben incluirse otras sociedades que, en términos mercantiles pertenezcan al grupo, pero no están incluidas en el ámbito de negociación de este Convenio» (artículo 1, párrafo 2º).

⁶ Artículo 2, párrafo 2º.

⁷ Artículo 1.1).

⁸ Caso, por ejemplo, del I y II convenio colectivo «Intersocietario de las Empresas Corporación Empresarial Roca, SA, Roca Sanitario, SA y Roca Calefacción, SL», ambos de 2004.

⁹ Caso, por ejemplo, del convenio colectivo «para la empresa JC Decaux España, SLU y Planigrama Exclusivas Publicitarias, SAU», de 2005 (cfr. su artículo 1).

¹⁰ Caso, por ejemplo, del III convenio colectivo para las empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa (UNIDE); G-5 Centro, SA; y COIDEC, SA», de 2005 (cfr. su artículo 1).

¹¹ Caso, por ejemplo, del convenio colectivo del Grupo Generali España, de 2004, cuyo artículo 1 (sobre «ámbito funcional») afirma que el grupo en cuestión lo integran «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros, Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, *Grupo Generali España AIE*, Gensegur, Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima, Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima, Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales y los empleados de las mismas incluidos en su ámbito personal».

¹² Cfr. su artículo 1.

¹³ Cfr. su artículo 3, párrafo 1º.

combustibles y lubricante», «asistencia de mantenimiento en línea» y «asistencia de mayordomía (catering)»¹⁴.

4. En las cláusulas delimitadoras del «ámbito funcional», llama asimismo la atención el hecho de que exactamente una cuarta parte de los convenios colectivos incluidos en la «muestra» (10 sobre 40) explicita de algún modo los porqués de una negociación colectiva de grupo de empresas. Aunque también se mencionen intereses sociales —por ejemplo, «el mantenimiento, a favor de los trabajadores que prestan servicios por cuenta de las empresas integradas en ese marco único de relaciones laborales, de los sistemas pactados tanto de Previsión Social Complementaria [...] como de asistencia sanitaria»¹⁵—, las razones predominantes son de orden puramente empresarial. Y podrían quedar clasificadas en los cuatro apartados siguientes: 1) agregación y segregación de sociedades, en uno de los casos¹⁶; 2) la complementariedad de las actividades desarrolladas por las diversas empresas del grupo, en otro¹⁷; 3) la homogeneización de las condiciones de trabajo en el ámbito cubierto por el convenio, en tres casos más¹⁸; y 4) la mejora de la competitividad de todas las empresas agrupadas, en los cinco casos restantes¹⁹.

¹⁴ Cfr. su artículo 3, párrafo 2º.

¹⁵ Artículo 1.3ª, párrafo 1, del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004.

¹⁶ Se trata del convenio de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, de 2004, en el que se afirma que «toda vez que la sociedad Hidrocantábrico Generación, SAU ha resultado extinguida en proceso de fusión por absorción por Hidroeléctrica del Cantábrico, SA, que ha resultado de nuevo subrogada en cuantos derechos y obligaciones correspondían a aquella, las empresas [...] Hidroeléctrica del Cantábrico, SA e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, SAU son actualmente las empresas que, cada una con su propia personalidad jurídica, forman en conjunto el grupo de empresas en cuyo ámbito se desarrollan las actividades que, hasta la publicación de la Ley 54/97, y disposiciones complementarias que motivaron la segregación de actividades, eran desarrolladas por una única empresa, Hidroeléctrica del Cantábrico, SA» (cfr. Preámbulo, párrafo 1º).

¹⁷ Se trata del III convenio colectivo para las empresas «Unión de Detailistas Españoles, Sociedad Cooperativa (UNIDE); G-5 Centro, SA; y COIDEC, SA», de 2005, en cuyo artículo 2, párrafo 2º, se afirma que «las sociedades afectadas por el convenio dedican su actividad a cuatro negocios distintos y complementarios aunque de exigencias laborales y de rentabilidad económica distinta, por lo que el presente convenio contiene regulaciones diferentes para cada uno de los negocios», de manera que «cuando el articulado nada diga habrá de entenderse que su contenido es de aplicación indistinta».

¹⁸ La homogeneización pretendida es total en el caso del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003, pues en él se afirma que «las partes firmantes incorporarán –y/o adecuarán su contenido según lo previsto en el Acuerdo Marco- a los convenios colectivos de las distintas empresas del Grupo incluidas en su ámbito de aplicación, a cuyo efecto se añadirá a los Convenios en trance de negociación y a los Convenios, ya en vigor, mediante la correspondiente novación objetiva» (artículo 1, párrafo 2º); y también, en el del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004, que se refiere a «la voluntad compartida de las partes, de mantener un marco único de relaciones laborales para todas las empresas afectadas por el ámbito del presente Convenio Colectivo y las que en el futuro se puedan constituir, dentro de las previsiones recogidas en el ámbito funcional del presente Convenio» (artículo 1.3ª, párrafo 2º). Pero es meramente parcial en el caso del acuerdo marco del grupo de empresas Altadis y Logista, de 2005, que menciona la finalidad de «regular, con eficacia general y aplicación directa, aspectos concretos de las condiciones laborales de forma común para ambas empresas» (cfr. apartado I).

¹⁹ En este sentido, el II acuerdo marco del Grupo Aceralia, de 2004, habla de que «el Acuerdo pretende armonizar la mejora de las condiciones de trabajo, con el objetivo de lograr un cada vez mejor posicionamiento competitivo de las empresas afectadas» (cfr. Preámbulo, párrafo 4º); y el II convenio marco del Grupo Viesgo, de 2005, menciona la necesidad de «obtener ventajas en cuanto a aumento de la competitividad, eficiencia, calidad e incremento de la productividad frente a otros actores» (cfr. Introducción, párrafo 1º). Por su parte, el convenio colectivo del grupo Exide España, de 2005, indica que «dentro de los cambios organizativos en que se encuentra el Grupo EXIDE, se negocia y acuerda este convenio colectivo, destacando entre otros la influencia de las siguientes causas: a) Que sea un convenio que contribuya a consolidar el crecimiento de la capacidad productiva de las Fábricas. b) Que amplíe las posibilidades de atraer futuros proyectos y nuevos productos» (cfr. Preámbulo, párrafo 2º). Más genéricamente, el convenio colectivo del grupo de empresas Gallego Vilar, de 2003, menciona «la iniciativa de ambas representaciones de crear un marco de referencia que sirva de manera eficaz al desarrollo de las relaciones laborales, en aras a lograr el máximo crecimiento de las empresas en beneficio de todos» (artículo 1); y el II acuerdo sindical del Grupo Ercros, «las circunstancias industriales, económicas y financieras en que se encuentra el Grupo» (cfr. Preámbulo).

5. Siempre en conexión con las cláusulas delimitadoras del «ámbito funcional», llama asimismo la atención el hecho de que un porcentaje casi idéntico de los convenios colectivos incluidos en la «muestra» aborde el tema de la incorporación de nuevas empresas al grupo durante la vigencia del correspondiente convenio colectivo de grupo de empresas. Se trata de nueve convenios colectivos (por tanto, el 22'5 por 100 del total), que excluyen su aplicación automática —lo que resultaría impensable en convenios sectoriales— a las empresas que en el futuro pudieran llegar a integrarse en los grupos de empresas a que esos mismos convenios colectivos se refieren²⁰. A estos efectos, resulta especialmente llamativa la cláusula que distingue entre agregaciones y segregaciones de empresas, para indicar (como hace, por ejemplo, el II convenio marco del Grupo Viesgo, de 2005) lo siguiente, separando ambos fenómenos: 1) de un lado, que «aquellas empresas que se incorporen al Grupo Viesgo, bien sea por adquisición, fusión por absorción, o cualquier otro instrumento jurídico, no tendrán la consideración de empresas constituidas dentro del mismo»²¹; y 2) de otro lado, que «si como resultado de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial que afecten a cualquiera de las entidades mencionadas en los apartados anteriores [esto es, a las empresas cubiertas ya por el convenio de grupo] se constituyeran nuevas empresas, les será de aplicación el presente Convenio marco»²².

²⁰ Se trata del II convenio colectivo marco del Grupo ENDESA, de 2004 (artículo 2.2); del convenio colectivo de Praxair Española, SL, y otras, de 2004 (artículo 1); del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004 (artículo 2.2); del convenio colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, de 2004 (preámbulo, párrafo 2º); del acuerdo marco del Grupo Altadis y Logista, de 2005 (artículo 1); del II convenio marco del Grupo Viesgo, de 2005 (artículo 2); del convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, de 2005 (artículo 1); del convenio colectivo del Grupo MAPFRE, de 2005 (artículo 2); del convenio colectivo del Grupo Axa Seguros, de 2005 (artículo 1); y del II acuerdo sindical del Grupo Ercros, de 2005 (cfr. Preámbulo).

²¹ Artículo 2.2, párrafo 3º.

²² Artículo 2.3.

II. INGRESO EN LA EMPRESA (PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACION LABORAL)*

1. El ítem «ingreso en la empresa» ha resultado jurídicamente significativo en relación con la negociación colectiva de grupos de empresas, puesto que 23 de los 40 convenios colectivos de la «muestra» que analizamos (por tanto, el 57'5 por 100 de los incluidos en la misma) contienen cláusulas que singularizan dicho tipo de negociación colectiva, bien frente a la negociación colectiva de empresa, bien sobre todo frente a la negociación colectiva sectorial. El grueso de estas singularidades se refiere, a su vez, al subepígrafe «contratación laboral», dado que sólo uno de ellos procede a regular el «período de prueba», revelando de algún modo con esta regulación —frente a la negociación colectiva de ámbito sectorial— la existencia de unidad de dirección dentro del grupo de empresas. Se trata del convenio colectivo del grupo Unión Española de Explosivos, de 2003, que pretende asegurar la unidad de criterio a propósito de las extinciones de contratos decretadas en período de prueba, afirmando que «en aquellos casos en que se decida la baja del trabajador por no haber superado el período de prueba, la Dirección del centro deberá informar al Comité de Empresa respectivo y a la CEC»²³, teniendo en cuenta que esta última resulta ser la «Comisión de Empleo y Contratación» de dicho convenio de grupo, que «estará constituida por un miembro de cada sindicato firmante [del convenio] y dos miembros de la Dirección»²⁴.

2. Este último convenio contiene asimismo alguna otra cláusula significativa desde el punto de vista de la «contratación laboral», de donde que el análisis que sigue —relativo a dicho subepígrafe— se refiera a los 23 convenios colectivos de que antes se hizo mención. Dentro de ellos, hay 6 (sólo, por tanto, el 15 por 100 del total de los de la «muestra») que contienen cláusulas singulares desde el punto de vista de la negociación colectiva empresarial. En efecto, se trata de convenios reguladores de temas que el Estatuto de los Trabajadores reserva en exclusiva a la negociación colectiva de ámbito sectorial²⁵, como la determinación de los puestos de trabajo, grupos niveles o categorías que pueden ser objeto del contrato de trabajo en prácticas²⁶; o la determinación de los puestos de trabajo objeto del contrato para la formación²⁷, o la determinación de los supuestos en que cabe la utilización de los contratos de hijos-discontinuos en su modalidad a tiempo parcial²⁸.

3. A su vez, 2 de estos 6 convenios colectivos contienen asimismo cláusulas sobre «contratación laboral», pero singulares desde el punto de vista de la negociación colectiva de ámbito sectorial, a añadir —en consecuencia— a los otros 17 igualmente relevantes en relación con dicho concreto subepígrafe. El tratamiento de este último parece lógico efectuarlo, además, proyectando sobre los 19 convenios colectivos en cuestión la clasificación doctrinal que distingue cláusulas reveladoras de unidad de dirección, de unidad de plantilla y de unidad de caja, cuando se aborda el estudio de la

* Autor: Jesús MARTINEZ GIRON.

²³ Artículo 12, párrafo 4º.

²⁴ Artículo 10, párrafo 1º.

²⁵ Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003), págs. 64 ss.

²⁶ Cfr. artículo 9, párrafo 3º, del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003; artículo 18 del convenio colectivo de JC Decaux España y Planigrama Exclusivas Publicitarias, de 2005; y artículo 11 del III convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, G-5 Centro y COIDEC, de 2005.

²⁷ Cfr. artículo 9, párrafo 3º, del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003; artículo 14 y Anexo I del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003; y artículo 11 del convenio colectivo de Supermercados Sabeco y Sabeco Euskadi, de 2005.

²⁸ Cfr. artículo 13.1 del I convenio colectivo del Grupo Ineuropa Handling, de 2005.

práctica negociada colectiva de grupos de empresas²⁹. Y como enseguida se verá, 5 de tales convenios explicitan unidad de dirección, otros 12 unidad de plantilla y los 2 restantes unidad de caja, siempre a propósito del tema de la «contratación laboral» en grupos de empresas.

Los 5 convenios (por tanto, el 12'5 por 100 del total de los de la «muestra») reveladores de unidad de dirección son convenios colectivos que limitan el poder de contratación laboral de las empresas agrupadas, señaladamente de tres modos distintos. En primer lugar, atribuyéndole a la dirección del grupo tal poder, como cuando se afirma, por ejemplo, que «corresponde a la Dirección del Grupo, con carácter exclusivo, la cobertura de las vacantes que puedan producirse mediante contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse, en cada caso, al personal de nuevo ingreso»³⁰. En segundo lugar, imponiéndole a las empresas agrupadas la obligación de servirse de listas de trabajadores (denominadas «bolsas de trabajo» o «bolsas de empleo») reguladas por el convenio, indicándose a este respecto, por ejemplo, que «en la consideración de que las bolsas de empleo son sistema válido para facilitar el acceso al mercado de trabajo y la formación de nuevos trabajadores, así como para garantizar los procedimientos de cobertura temporales de puestos de trabajo, ambas partes acuerdan extender su implantación en todas las localidades en las que el volumen de actividad del Grupo [...] lo justifique»³¹. En tercer lugar, obligando a las empresas agrupadas a informar a órganos grupales de representación de los trabajadores acerca de las contrataciones, pudiendo ser este órgano, por ejemplo, la «Comisión de Necesidades Ocupacionales, de carácter paritario, compuesta por seis miembros de cada parte»³².

Por su parte, los 12 convenios colectivos (por tanto, el 30 por 100 del total de los incluidos en la «muestra») reveladores de unidad de plantilla, también pueden ser agrupados en tres apartados distintos. El primero, relativo a aquéllos que contienen cláusulas imponiendo que las vacantes existentes en las plantillas de las empresas agrupadas, antes de proceder a realizar contrataciones externas, se ofrezcan a los trabajadores ya cubiertos por el convenio y que estén en condiciones de ocuparlas, indicándose a este respecto, por ejemplo, que «cuando se necesite cubrir puestos para trabajos fijos y permanentes, sin distinción de profesión o categoría laboral, y antes de acudir a la contratación de personal de nuevo ingreso, las Empresas darán la oportunidad de efectuar cambios de puestos o promociones, *incluso entre ellas*, a aquellos trabajadores de plantilla fija que, poseyendo la titulación y aptitud necesarias, pudieran llegar a desarrollar adecuadamente el conjunto de funciones y cometidos que configuran dichos puestos»³³. El segundo, relativo a compromisos de creación de

²⁹ Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociadas*, cit., págs. 69 ss.

³⁰ Artículo 8.b) del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003.

³¹ Cfr. artículo 13.3 del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003; también, artículo 16 del convenio colectivo del grupo Unión Española de Explosivos, de 2003. Aunque programáticamente, véase asimismo la disposición final 8ª.3 del convenio colectivo de Ediciones Primera Plana y otras empresas del Grupo Zeta, de 2003, según la cual «Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a elaborar durante el primer trimestre del año 2003, un reglamento de bolsa de trabajo que dé satisfacción a los trabajadores en cuanto a expectativas de empleo y contratación se refiere».

³² Cfr. artículos 15.1 y 13.7 del II convenio marco del Grupo Viesgo, de 2005. Véase, además, la disposición final 2ª del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003, relativa al «Comité Intercentros» del grupo.

³³ Cfr. artículo 29, párrafo 1º, del convenio colectivo de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, de 2004. Además, artículo 24 del II convenio colectivo marco del Grupo ENDESA, de 2004; artículo 19 del convenio colectivo de Praxair España y otras, de 2004; artículo 12.1 del convenio colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador, de 2005; y artículo 11.3 del convenio colectivo de las empresas del grupo Air Liquide, de 2005.

empleo neto en el conjunto de las empresas agrupadas, como cuando se afirma, por ejemplo, que «la Dirección de Iberdrola Grupo asume el compromiso, durante la vigencia del presente III CCIG [Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo], de crear un mínimo de 680 nuevos empleos en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de éste»³⁴. Y el tercero, relativo a compromisos de transformación de contratos temporales en indefinidos en las empresas cubiertas por el convenio de grupo, si se indica, por ejemplo, que «la Dirección del grupo se compromete, a lo largo de la vigencia del convenio, a transformar en contratos fijos indefinidos hasta un mínimo de cincuenta de los contratos de duración determinada de los trabajadores en plantilla a la firma del convenio»³⁵, sobre la base de que «se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el Convenio Colectivo»³⁶.

En fin, los 2 convenios restantes (sólo, por tanto, el 5 por 100 de los incluidos en la «muestra») reveladores —siempre a propósito de la «contratación laboral»— de la existencia de unidad de caja son los siguientes: 1) el II convenio colectivo del Grupo de Empresas Ortiz, de 2005, en el que se afirma que «como resultado de la aplicación del Plan de Estabilidad firmado en el I Convenio y habiéndose no sólo cumplido el objetivo marcado, sino que en realidad se ha superado notablemente, en términos porcentuales y absolutos, las partes acuerdan por tanto reconocer el éxito del acuerdo antes alcanzado y por ello prorrogar en los términos absolutos, el mismo empleo neto pactado en el I Convenio, siempre y cuando, en dicho período, *el Grupo tenga un crecimiento estable sobre las variables de producción y facturación*, sumándose por tanto el resultante éste al número de contratos indefinidos que el Grupo de empresas existentes tenía a fecha de 30 de junio de 2004»³⁷; y 2) el convenio colectivo del Grupo Ercros, también de 2005, a cuyo tenor «a la firma del presente Acuerdo, las partes proceden a transformar una serie de contratos de duración determinada en indefinidos, según anexo G [que menciona cuarenta y nueve de dichos contratos], como consecuencia del Acuerdo del *Plan de Recuperación de Márgenes* de 17.01.05»³⁸.

³⁴ Cfr. artículo 23.1 del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004. Véase, además, artículo 16, párrafo último, del II acuerdo marco del Grupo Aceralia, de 2004.

³⁵ Cfr. disposición transitoria 7ª del I convenio colectivo del Grupo SOGECABLE, de 2004.

³⁶ *Ibidem*, artículo 16, párrafo 1º. Además, véanse disposición adicional 1ª del I convenio colectivo intersocietario del grupo Roca, de 2004; disposición adicional 1ª del II convenio colectivo intersocietario del grupo Roca, de 2004; artículo 48 del convenio colectivo de las empresas Sociedad Española del Acumulador Tudor y Chloride Motive Ibérica, de 2005; y disposición adicional 3ª del XV convenio colectivo de las empresas Zardoya Otis y Ascensores Eguren, de 2005.

³⁷ Artículo 12, párrafo último.

³⁸ Artículo 13.

III. POLÍTICA DE EMPLEO (PLURIEMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL, SUCESIÓN DE CONTRATAS Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL)*

1. Sobre la base de que en la «muestra» analizada no se han localizado cláusulas significativas ni en materia de «pluriempleo» ni en la de «sucesión de contrata», los resultados relativos a las otras dos temáticas asimismo encuadradas en este epígrafe —sobre «política de empleo»— necesariamente hay que calificarlos de dispares. De un lado, porque sólo 3 de los convenios colectivos contenidos en la «muestra» (por tanto, el 7'5 por 100 del total) resultan significativos en lo tocante a la utilización por las empresas agrupadas de «empresas de trabajo temporal», mientras que un porcentaje mucho mayor —exactamente el 50 por 100 de ellos (20 sobre 40)— tratan desde la peculiar perspectiva del grupo de empresas con convenio colectivo propio la problemática referida a «formación profesional». De otro lado, porque en esta última materia cabe hablar de denominadores comunes y líneas de tendencia, mientras que en la relativa a la utilización de «empresas de trabajo temporal» sólo cabe hablar de disparidades, aunque exista quizá un cierto trasfondo común de restricción en la contratación de los servicios de este tipo de empresas.

2. En efecto, los tres convenios recién mencionados —que consideramos significativos en relación con la temática de la utilización de «empresas de trabajo temporal»— se limitan a indicar: 1) en un caso, sobre la base de que las empresas agrupadas deben efectuar sus contrataciones de trabajadores echando mano de los incluidos en una «bolsa de trabajo» común —lo que revela unidad de plantilla—, que «en las áreas de Gestión se podrá contratar personal de empresas de Trabajo Temporal por un período máximo de tres meses siempre y cuando no hubiese personal idóneo en la bolsa de trabajo»³⁹; 2) en otro caso, que debe darse entrada en el tema a la comisión paritaria de administración del convenio —lo que revela una cierta unidad de dirección—, afirmándose que «con independencia de las obligaciones de información a la representación de los trabajadores en el seno de las empresas establecidas por la legislación vigente en esta materia, trimestralmente se informará a la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco sobre el número de contratos de puesta a disposición suscritos en el mismo y su justificación»⁴⁰; y 3) en el supuesto restante —claramente revelador de la existencia de unidad de plantilla—, que «en todo caso, el personal contratado por medio de Empresas de Trabajo Temporal no podrá superar el dos por ciento del total de la plantilla del Grupo Asegurador MAPFRE, ni será susceptible de realizar horas extraordinarias»⁴¹.

3. En cambio, como se anticipó, en materia de «formación profesional» existen denominadores y tendencias comunes, asentados en la regulación de un plan de formación compartido por todas las empresas agrupadas, y cuya existencia evidencian los convenios colectivos que aquí consideramos significativos —recuérdese, el 50 por 100 de los incluidos en la «muestra»⁴²— mediante la utilización de expresiones

* Autor: Jesús MARTINEZ GIRON.

³⁹ Cfr. disposición final 2ª del convenio colectivo de Ediciones Primera Plana y otras empresas del grupo Zeta, de 2003.

⁴⁰ Cfr. artículo 16, párrafo 3º, del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003.

⁴¹ Cfr. artículo 14.2 del convenio colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador, de 2005.

⁴² Cfr. artículo 39 del convenio colectivo del grupo Unión Española de Explosivos, de 2003; artículo 21 del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003; artículo 40 del convenio colectivo de Ediciones Primera Plana y otras empresas del grupo Zeta, de 2003; artículo 21 del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003; artículo 21 del convenio de las empresas Zardoya Otis y Ascensores Eguren, de 2003; artículo 65 del I convenio colectivo del Grupo Sogecable, de 2004; artículo 22 del II acuerdo marco del Grupo Aceralia, de 2004; artículos 29 a 31 del II convenio colectivo marco del Grupo ENDESA, de 2004; artículo 42 del convenio colectivo del Grupo Generali España, de 2004; artículo 36.5 del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004; artículo 42 del convenio colectivo de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico e Hidrocantábrico Distribuidora Eléctrica, de 2004; artículos 10 a 16 del

diversas («Plan de Formación subvencionado de toda la plantilla afectada por el presente convenio colectivo»⁴³, «Plan de Formación común para el Grupo»⁴⁴, «Plan General de Formación del Grupo»⁴⁵, «Plan Estratégico de Formación»⁴⁶, «Formación a nivel Interempresas»⁴⁷, «Plan anual de Formación para el conjunto de ellas»⁴⁸, etc.). En el 100 por 100 de los casos se trata de planes grupales de formación «profesional» genérica, que no comprenden en el ámbito de los mismos la formación específica en materia de prevención de riesgos laborales⁴⁹. Además, en el 95 por 100 de los casos se trata de planes elaborados por la dirección del grupo o por el conjunto de las empresas agrupadas —sólo en un caso se afirma que «se crea una comisión paritaria compuesta por representantes de las empresas y del Comité de Grupo de Empresas, que elaborará y establecerá anualmente el Plan de Formación»⁵⁰—, aunque luego se rebaja esta unilateralidad (exactamente, en el 89'4 por 100 de los casos) dando entrada a los representantes de los trabajadores a nivel de grupo para que asesoren o informen con carácter previo a la adopción del plan o para que realicen funciones de seguimiento del mismo y de control de su cumplimiento⁵¹. En fin, aunque la regulación de planes de este tipo refleje normalmente la existencia de unidad de dirección⁵², en tres de estos casos (que suponen el 7'5 por 100 del total de convenios incluidos en la «muestra») cabe hablar incluso de unidad de caja, pues en ellos se afirma: 1) que «la Empresa [sobrentendiéndose que se trata de la dirección del grupo] dotará un presupuesto anual que estará en función de las necesidades formativas que se definan y que se distribuirá entre todos los grupos profesionales previstos en el presente Convenio, garantizando la posibilidad de formación a toda la plantilla»⁵³; 2) que «las [dos] Empresas [del grupo] invertirán los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en los artículos anteriores [relativos a un plan de formación “de ámbito conjunto”], fijándose la dotación anual en un 2% de la Masa

acuerdo marco del grupo de empresas Altadis y Logista, de 2005; artículos 49 a 52 del convenio colectivo de las empresas Supermercados Sabeco y Sabeco Euskadi, de 2005; artículo 16 del II convenio marco del Grupo Viesgo, de 2005; artículo 12 del convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, de 2005; artículos 15 a 18 del convenio colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador, de 2005; artículo 21 del XV convenio colectivo de las empresas Zardoya Otis y Ascensores Eguren, de 2005; artículo 49 del convenio colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España y Eads Casa Espacio, de 2005; artículo 18 del convenio colectivo del Grupo Ercros, de 2005; y artículo 41 del III convenio colectivo del Grupo Generali España, de 2005.

⁴³ Cfr. artículo 40, párrafo 1º, del convenio colectivo de Ediciones Primera Plana y otras empresas del grupo Zeta, de 2003.

⁴⁴ Cfr. artículo 22 del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003.

⁴⁵ Cfr. artículo 18.3 del II acuerdo sindical del Grupo Ercros, de 2005.

⁴⁶ Cfr. artículo 21 del convenio colectivo de Zardoya Otis y Ascensores Eguren, de 2005.

⁴⁷ Cfr. artículo 49 del convenio colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España y Eads Casa Espacio, de 2005.

⁴⁸ Cfr. artículo 39.4 del convenio colectivo del grupo Unión Española de Explosivos, de 2003.

⁴⁹ Así, por ejemplo, sin mencionarla, se afirma en el artículo 21, párrafo 3º, del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003, que «se potenciará la formación para posibilitar: a) Un mejor desempeño del puesto de trabajo. b) La adecuación y/o actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías. c) El desarrollo de un adecuado estilo de dirección. d) La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional. e) La integración de todos los empleados en los objetivos de la Empresa. f) La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menor cualificación».

⁵⁰ Cfr. artículo 40, párrafo 1º, del convenio colectivo de Ediciones Primera Plana y otras empresas del grupo Zeta, de 2003.

⁵¹ Esta unilateralidad no se rebaja, sin embargo, en los dos casos siguientes: el del artículo 39 del convenio colectivo del grupo Unión Española de Explosivos, de 2003; artículo 21 del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003; y en el del artículo 12 del convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale, de 2005.

⁵² A veces, es clara, sin embargo, la existencia de unidad de plantilla, como en el caso del artículo 21 del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, según el cual «toda la formación desarrollada en las empresas del Grupo se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel de Grupo».

⁵³ Cfr. artículo 65, párrafo 2º, del I convenio colectivo del Grupo Sogecable, de 2005.

Salarial conjunta de ambas empresas»⁵⁴; y 3) que «la empresa [sobrentendiéndose, de nuevo, que se trata de la dirección del grupo] destinará al conjunto de actividades formativas y ayudas para estudios, al menos, el 1% del salario bruto anual del conjunto de los empleados»⁵⁵.

⁵⁴ Cfr. artículo 16 del convenio colectivo de las empresas Altadis y Logista, de 2005.

⁵⁵ Cfr. artículo 18, inciso 1º, del convenio colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador, de 2005. El inciso 2º de este mismo precepto continúa indicando que «no se computarán a estos efectos los importes que la empresa se bonifique en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a lo establecido en la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación».

IV. CLASIFICACION PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL*

1. Aunque todos los convenios colectivos incluidos en la «muestra» de 40 convenios que venimos analizando regulen sin excepciones la materia relativa a «clasificación profesional», sólo 9 de ellos (por tanto, el 22'5 por 100 de los de la misma) contienen cláusulas características de la negociación colectiva de grupos de empresas. En todos los casos, las cláusulas en cuestión se refieren a la temática de los ascensos⁵⁶; y en todos los casos, además, se trata de cláusulas reveladoras de la existencia de unidad de plantilla en el grupo cubierto por su respectivo convenio colectivo propio, siendo sus modalidades principales las tres siguientes. En primer lugar, supuesto que el ascenso se produzca automáticamente por el transcurso del tiempo, la relativa a la necesidad de computar el tiempo de servicios prestado por el trabajador en las diversas empresas del grupo, como cuando se afirma, por ejemplo, que «en aquellos casos en que se formalice un contrato de carácter indefinido con un trabajador que previamente hubiera suscrito con una empresa del Grupo [...] uno o varios contratos temporales, se computará a efectos de permanencia en el Nivel [salarial] de Entrada, los períodos de Contrato Temporal»⁵⁷. En segundo lugar, y supuesto ahora que el ascenso no tenga carácter automático, la relativa a la necesidad de ofertar la vacante existente en la empresa agrupada de que se trate a la totalidad de trabajadores del grupo, lo que ocurre si se afirma, por ejemplo, que «con objeto de facilitar la movilidad y promoción interna, cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación [...], que pueda ser cubierto por una persona en plantilla, se informará del mismo al conjunto de empleados del Grupo, indicando la ubicación y características del puesto»⁵⁸. En tercer lugar, y supuesta igualmente la falta de automatismo del ascenso, la relativa a la exigencia de participación de órganos de representación de los trabajadores característicos de los grupos de empresas, como cuando se indica —a efectos de «promoción interna»— que «la Dirección [...] con la participación del Comité General Intercentros [del grupo de empresas], valorará mediante un sistema de asignación de puntos la formación, méritos y antigüedad de cada uno de los trabajadores»⁵⁹.

2. Por su parte, 11 de los 40 convenios colectivos contenidos en la «muestra» (por tanto, el 27'5 por 100 de los incluidos en la misma) regulan la temática de la «movilidad funcional» revelando asimismo la existencia de unidad de plantilla en el correspondiente grupo de empresas. En cuatro de estos casos, la referencia al tema de la «movilidad funcional» entre las diversas empresas agrupadas es explícita, lo que ocurre si se afirma, por ejemplo, que «teniendo en cuenta la organización de la estructura de las Empresas del Grupo, los excedentes individuales de plantilla que, en su caso, se produzcan en las Empresas afectadas por el presente Convenio, se resolverán mediante la aplicación de medidas de movilidad geográfica y/o funcional

* Autor: Jesús MARTINEZ GIRON.

⁵⁶ Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003), págs. 89-90.

⁵⁷ Cfr. artículo 9.2 del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003.

⁵⁸ Cfr. artículo 12.2, párrafo 1º, del III convenio colectivo del Grupo Generali España, de 2005. Además, véanse artículo 16.7 del convenio colectivo del grupo Unión Española de Explosivos, de 2003; artículo 17 del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004; artículo 29 del convenio colectivo de Hidroeléctrica del Cantábrico e Hidrocantábrico Distribuidora Eléctrica, de 2004; artículo 12.1 del convenio colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador, de 2005; y artículo 11.3 del convenio colectivo de las empresas del grupo Air Liquide, de 2005.

⁵⁹ Cfr. artículo 19, párrafo 2º, del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003. Además, aunque sólo aluda implícitamente al tema, véase el artículo 1.i) del convenio colectivo de Ediciones Primera Plana y otras empresas del grupo Zeta, de 2003.

dentro del Grupo»⁶⁰; o también, que «si por razones técnicas, económicas, productivas u organizativas una de las sociedades precisara temporal o coyunturalmente, disminuir o adaptar su plantilla, los trabajadores serán adscritos a una u otra sociedad [...] en las condiciones establecidas para la movilidad funcional [...], como si se tratara de movilidad entre diferentes secciones dentro del seno de una misma empresa»⁶¹. En cambio, en los siete casos restantes la referencia es sólo implícita, aunque resulte claro que si en ellos se permite la circulación de trabajadores entre las empresas agrupadas en términos amplísimos⁶², no quede más remedio que concluir que la circulación sin promoción y sin cambio de residencia también comprende medidas de «movilidad funcional» entre las empresas⁶³.

⁶⁰ Cfr. disposición adicional 2ª del convenio colectivo del Grupo Generali España, de 2003; y disposición adicional 2ª del convenio colectivo del Grupo Generali España, de 2005.

⁶¹ Cfr. artículo 4, párrafo 2º, del acuerdo marco anexo al I convenio colectivo intersocietario de las empresas del grupo Roca, de 2004. También, artículo 44, párrafo 1º, del convenio colectivo del Grupo Cetelem, de 2004.

⁶² Al respecto, véase A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, cit., págs. 69 ss.

⁶³ Es el caso, por ejemplo, del artículo 17 del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004, que —a propósito de la «circulación de trabajadores»— se refiere a que esta última podrá efectuarse «con o sin promoción» (apartado 4), y además, al caso de «los trabajadores afectados por medidas de circulación inter e intraempresa que no lleven asociadas cambio de domicilio» (apartado 7). Cfr., además, artículo 18.e) del II acuerdo marco del Grupo Aceralia, de 2004; artículo 45.2 del II convenio colectivo marco del Grupo ENDESA, de 2004; artículo 19.1 del convenio colectivo de las empresas del grupo Praxair, de 2004; artículo 29 del convenio colectivo de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, de 2004; disposición final 5ª.1 del II convenio marco del Grupo Viesgo, de 2005; y disposición adicional 3ª del convenio colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España y Eads Casa Espacio, de 2005.

V. RETRIBUCIONES (SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES)*

1. Como es lógico, todos los convenios colectivos de esta «muestra» de 40 convenios regulan, con muy diversa terminología, el tema de las «retribuciones»⁶⁴. Aunque lo cierto es, también, que solamente 9 de ellos (esto es, el 22,5 por 100 de los convenios colectivos de la «muestra» en cuestión) contienen cláusulas propias de la negociación colectiva de grupos de empresas. Cronológicamente ordenados, se trata de 9 convenios colectivos publicados en el BOE en los tres años a los que la citada «muestra» se refiere, pues: 1) en el año 2003 aparecen 2, que son el III convenio colectivo del Grupo Unión Radio y el III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF; 2) en el año 2004 se incluyen 4, que son el I convenio colectivo del Grupo SOGECABLE, el II acuerdo marco del Grupo Aceralia, el III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España y el convenio colectivo del Grupo Cetelem; y 3) en el año 2005 los 3 restantes, que son el convenio colectivo de la empresa Exide España (para los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Ibérica, S.L.), el II convenio marco del Grupo Viesgo y el III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España.

2. Este conjunto de 9 convenios colectivos contiene cláusulas en las que se regulan aquellas percepciones económicas del trabajador que —según lo establecido tanto en la legislación laboral⁶⁵ como en la de Seguridad Social⁶⁶— tienen la consideración de «salario», y asimismo otras cantidades económicas, también percibidas por el trabajador, que —siempre de conformidad con la establecido a tales efectos por la legislación laboral y de Seguridad Social— no pueden considerarse «salario». Así, resultan específicamente salariales las percepciones económicas a que se alude en el convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003 («retribuciones extraordinarias» y «retribución variable»)⁶⁷; en el III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003 («antigüedad»)⁶⁸; en el I convenio colectivo del Grupo SOGECABLE, de 2004 («complemento de antigüedad»)⁶⁹; en el II acuerdo marco del Grupo Aceralia, de 2004 («prima de resultados»)⁷⁰; en el convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2004 (al tratar de las «condiciones retributivas»)⁷¹; en el convenio colectivo del Grupo Cetelem, de 2004 («complemento por calidad o cantidad de trabajo»)⁷²; en el convenio colectivo de la empresa Exide España (para los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española de Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Ibérica, S.L.) de 2005 («complemento de desempeño profesional: plus variable progresivo»)⁷³; en el II convenio marco del Grupo Viesgo, de 2005 («estructura

* Autor: Xosé Manuel CARRIL VAZQUEZ.

⁶⁴ Al tema en cuestión se refieren los convenios de la «muestra» empleando expresiones tales como «condiciones económicas», «régimen económico», «estructura salarial», «retribuciones económicas», «retribuciones, compensaciones y forma de pago», «distribución salarial», «el salario y sus complementos», «régimen de condiciones económicas», «política salarial», «condiciones retributivas», «retribuciones», «incremento retributivo durante la vigencia», «salarios y estructura retributiva», «salarios», «percepciones económicas», «estructura retributiva», «régimen retributivo», «incrementos salariales y revisión salarial» o «estructura salarial».

⁶⁵ Véase artículo 26 del ET. Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, Netbiblo (A Coruña, 2004), págs. 209 y siguientes.

⁶⁶ Señaladamente, véanse artículo 109 de la LGSS y artículo 23 del reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 diciembre. Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, Netbiblo (A Coruña, 2005), págs. 45 y siguientes.

⁶⁷ Véase su disposición final primera.

⁶⁸ Véase su artículo 9.

⁶⁹ Véase su artículo 37.

⁷⁰ Véase su artículo 20.

⁷¹ Véase su capítulo VI (artículos 24 a 32).

⁷² Véase su artículo 23.C.

⁷³ Véase su artículo 29.

salarial»)⁷⁴; y en el III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2005 (al tratar de las «condiciones retributivas»)⁷⁵. Por el contrario, parece claro que no puede calificarse de «salario» las «cantidades en concepto de compensación por los gastos y manutención» previstas para las comisiones de servicios en el III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003⁷⁶.

3. Pero se trata, en todo caso, de 9 convenios colectivos que contienen cláusulas realmente singulares desde el punto de vista de la negociación colectiva de ámbito empresarial y sectorial, en la medida en que dichas cláusulas sólo resultan concebibles en la negociación colectiva de grupos de empresas. Y es que estas cláusulas constituyen —de acuerdo con lo que viene sosteniendo la doctrina científica— verdaderos «indicios reveladores de la personalidad laboral de un grupo de empresas que cuenta con convenio colectivo propio»⁷⁷, al poner de relieve —siempre en el seno del grupo de empresas— la existencia de unidad de dirección, de unidad de plantilla y de unidad de caja. Como a continuación se verá, en 3 convenios colectivos se evidencia unidad de dirección, en 4 unidad de plantilla y en 3 unidad de caja.

Los 3 convenios reveladores de unidad de dirección son convenios colectivos que establecen la estructura salarial con arreglo a unos «principios» o «reglas» aplicables en todas las empresas del grupo, al afirmarse en ellos que la «política de retribución en el Grupo de Empresas al que se refiere el presente Convenio, se orientará por los siguientes principios»⁷⁸, o que «la estructura salarial de los trabajadores que integran las plantillas actuales de las empresas del grupo se fijará atendiendo a las siguientes reglas».⁷⁹

Por su parte, los 4 convenios colectivos que revelan la existencia de unidad de plantilla en el grupo de empresas tratan de las dos siguientes cuestiones. En primer lugar, de los gastos por viajes o desplazamientos de los trabajadores que deberá financiar el grupo de empresas, como en el caso del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003, al indicarse en el mismo que «todo el personal del Grupo Unión Radio que, por necesidades del servicio, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas de aquélla en que radique el centro de trabajo al que está adscrito, tendrá derecho a percibir, además de los gastos de viaje,... cantidades en concepto de compensación por los gastos de alojamiento y manutención»⁸⁰. En segundo lugar, al tratar el tema de los complementos salariales personales (esto es, los relacionados con las condiciones particulares del empleado), y señaladamente, en el caso de la antigüedad (reconociendo en una empresa del grupo el tiempo trabajado en otra empresa del mismo)⁸¹ y del denominado «complemento de desempeño

⁷⁴ Véase su artículo 23.3.

⁷⁵ Véase su Capítulo VI (artículos 24 a 31).

⁷⁶ Véase su artículo 16.

⁷⁷ Cfr. A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003), pág. 93.

⁷⁸ Cfr. artículo 24.1 del convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2004, y artículo 24.1 del III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2005.

⁷⁹ Cfr. artículo 23.3 del II convenio colectivo marco del Grupo Viesgo, de 2005.

⁸⁰ Cfr. artículo 16 (sobre «Comisiones de servicio»).

⁸¹ El artículo 9 («Antigüedad») del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF establece que «en aquellos casos en que se formalice un contrato de carácter indefinido con un trabajador que previamente hubiera suscrito con una empresa del Grupo REPSOL YPF uno o varios contratos temporales, se computará a efectos de tiempo de permanencia en el Nivel de Entrada, los períodos de Contrato Temporal» (cfr. su apartado 2). Por su parte, el artículo 37 («Complemento de antigüedad») del I convenio colectivo del Grupo SOGECABLE señala que «en caso de trabajadores que causen baja en una empresa del grupo y alta en otra a los que se les haya reconocido en su contrato la antigüedad de la empresa

profesional: plus variable progresivo», previsto en el I convenio colectivo de la empresa Exide España, de 2005, (para los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Ibérica, S.L.)⁸², que lo establece como método de promoción profesional colectiva de la mano de obra, atendiendo —entre otros criterios— a «la experiencia y adiestramiento adquiridos por el paso del tiempo en el grupo EXIDE»⁸³.

En fin, los 3 convenios colectivos reveladores también de la existencia de unidad de caja, que abordan concretamente el tema del pago de retribuciones vinculadas a los resultados de explotación del conjunto de las empresas que integran el grupo, son los siguientes: 1) el III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003, que regula la concesión de una gratificación extraordinaria variable, al vincular su cuantía «a los resultados de explotación del conjunto de las sociedades que integran el Grupo Unión Radio»⁸⁴; 2) el II acuerdo marco del Grupo Aceralia, de 2004, en el que ? con el fin de retribuir el incremento de la productividad? se abona un «premio económico» de cuantía dependiente del «cumplimiento de los objetivos de los rendimientos sobre el capital invertido (ROCE) establecidos de forma general para el Grupo Arcelor, de acuerdo con... [una] escala»⁸⁵; y 3) el convenio colectivo del Grupo Cetelem, de 2004, en el que se regula como complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo (es decir, percibido por el trabajador en función de las características de su puesto de trabajo) un denominado «bonus»⁸⁶, cuya cuantía igualmente viene determinada por los resultados económicos globales de las empresas que forman el grupo, estableciéndose a tales efectos una «tabla de aplicación del bonus para 2004 que afecta al personal de Cetelem en función del Resultado Bruto de Explotación de dichas empresas»⁸⁷.

anterior, la antigüedad en la nueva empresa comenzará a computarse según las circunstancias que concurren, a tenor de los siguientes supuestos» (cfr. su párrafo 5).

⁸² Concretamente, en sus artículos 26.2.a) y 29.

⁸³ Cfr. su artículo 29.a). Reiterando dicho criterio, en el propio artículo 29 se indica también que es un «Plus Progresivo, por cuanto evoluciona a lo largo de ciclos de cuatro años y su cuantía aun cuando no es consolidable, va aumentando progresivamente en relación a la adquisición de experiencia y adiestramiento a lo largo del tiempo de permanencia en EXIDE» (cfr. su «norma» 2).

⁸⁴ Cfr. su disposición final primera.

⁸⁵ Cfr. su artículo 20, párrafo 3.

⁸⁶ Cfr. su artículo 23.c), por el que «se acuerda la percepción de un bonus, que vendrá determinado por los resultados de las empresas referidas en el artículo 1 de este Convenio» (cfr. su párrafo 3)

⁸⁷ Cfr. su artículo 23.c), párrafo 6.

VI. TIEMPO DE TRABAJO (JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS)*

1. En la regulación del tiempo del trabajo que se contiene en nuestra «muestra» de 40 convenios colectivos, resulta posible resaltar igualmente la presencia de singularidades específicas de la negociación colectiva de ámbito de grupo de empresas. En efecto, 14 de los 40 convenios colectivos incluidos en la «muestra» (por tanto, el 35 por 100 del número total de convenios que integran la misma) registran cláusulas de contenido muy variado, siempre acerca del tiempo de trabajo, en las que se refleja claramente la personalidad laboral del grupo de empresas. Atendiendo a la fecha de su publicación, se trata de 14 convenios colectivos registrados en el BOE en los tres años que comprende la citada «muestra», puesto que: 1) en el año 2003 aparecen 3, que son el III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, el III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF y el convenio colectivo de las empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L.; 2) en el año 2004 se cuentan 5, que son el I convenio colectivo del Grupo SOGECABLE, el convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, el convenio colectivo de las empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L., el III convenio colectivo de Iberdrola Grupo y el convenio colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U.; y 3) en el año 2005 se localizan los 6 convenios colectivos restantes, que son el acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A., el convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S.A., y Sabeco Euskadi, S.L., el convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, el convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA en Pontecaldelas, Betanzos y Solsona, el convenio colectivo para las empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L., y el III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España.

2. Estas cláusulas singulares de la negociación colectiva de grupo de empresas inciden sobre aspectos muy diversos del tema, que —bajo la rúbrica genérica «Tiempo de trabajo»? aparece tratado en la sección 5ª del capítulo II del título II del ET (artículos 34 a 38). Y es que en ellas se regula el tiempo que el trabajador tiene que dedicar a cumplir su contrato de trabajo (esto es, la jornada de trabajo como verdadero tiempo de trabajo)⁸⁸, pero también los períodos obligatorios que el propio trabajador tiene derecho a descansar (esto es, el descanso diario, semanal y anual)⁸⁹ y los períodos calificados legalmente de «permisos», que no poseen la naturaleza de verdaderos tiempos de descanso, a pesar de que su disfrute implique realmente una

* Autor: Xosé Manuel CARRIL VAZQUEZ.

⁸⁸ Pueden citarse aquí el III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003 (véase su artículo 22); el III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003 (véase su artículo 19); el convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2004 (véase su artículo 19.2.3, párrafo 1º); el III convenio colectivo de Iberdrola Grupo (véase su artículo 40); el convenio colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., de 2004 (véase su artículo 8); el acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A., de 2005 (véanse sus artículos 18 y 19); el convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S.A., y Sabeco Euskadi, S.L., de 2005 (véase su artículo 23); el convenio colectivo de Mapfre Asegurador, de 2005 (véase su artículo 26.8); el convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA en Pontecaldelas, Betanzos y Solsona, de 2005 (véase su anexo 3); el convenio colectivo para las empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L., de 2005 [véase su artículo 7.a), párrafo 7]; y el convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2005 (véase su artículo 19.2.3).

⁸⁹ Pueden citarse aquí el convenio colectivo de las empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L., de 2003 [véase su artículo 7.A), párrafo 7]; el convenio colectivo de las empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L., de 2004 [véase su artículo 7.A), párrafo 7]; el convenio colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., de 2004 (véase su artículo 8); y el acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A., de 2005 (véase su artículo 20).

reducción de la jornada de trabajo⁹⁰. En todo caso, se trata de cláusulas que evidencian la existencia de unidad de dirección y de unidad de plantilla en el seno del grupo de empresas implicado.

3. Cláusulas reveladoras de unidad de dirección se localizan en 12 de los 14 convenios colectivos seleccionados a estos efectos del total de 40 que contiene nuestra «muestra» (esto es, el 12 por 100 de esta última). En ellas se regula, en primer lugar, el tema de la jornada de trabajo sin especificidad alguna⁹¹, aunque en ciertos casos se atiende también: 1) a la clasificación profesional de los trabajadores, como en el caso del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003 (al establecer que «el personal administrativo y subalterno en situación de alta en el Grupo, el día 31 de diciembre de 1994, durante el período comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año realizará, respectivamente, el primero una jornada continuada de lunes a viernes, que se iniciará a las ocho y finalizará a las catorce treinta horas, y los segundos treinta y dos horas y media semanales, distribuidas en cinco jornadas de la misma duración»)⁹²; 2) a las necesidades del propio grupo de empresas, como en el caso de los dos convenios colectivos para las empresas del Grupo Generali España, de 2004 y de 2005 (concretamente, para sus centros de servicios, puesto que, como su función «es la de prestar apoyo, soporte y servicio... a las distintas Compañías del Grupo..., las jornadas de trabajo y horarios habrán de contar con la necesaria flexibilidad y libertad para adaptarse a las cargas de trabajo y a las necesidades presentes y futuras que en cada momento precise el Grupo»)⁹³, y también del convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, de 2005 (al fijar los horarios «teniendo en cuenta la estructura organizativa de MAPFRE Grupo Asegurador»)⁹⁴; y 3) al régimen de trabajo a turnos, que es el caso del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004 (al fijar en la forma que el propio convenio colectivo detalla «el horario de trabajo de todo el personal de Iberdrola Grupo no sujeto a régimen de turnos»)⁹⁵, y del convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA en Pontecaldelas, Betanzos y Solsona, de 2005 (al declarar que «el sistema de trabajo en las Fábricas de tableros del Grupo será en régimen de turnos de fabricación, designándose en cada centro el calendario adecuado para cubrir las necesidades de producción en cinco turnos rotativos de trabajo, con aplicación plena durante todo el año»)⁹⁶. En segundo lugar, dichas cláusulas igualmente regulan la política del grupo a propósito de la realización de horas extraordinarias en sus empresas, lo que ocurre en el III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003, incidiendo en este sentido en «el firme compromiso de reducir al máximo en el Grupo Repsol YPF las horas extraordinarias»⁹⁷. Y en tercer lugar, al regularse en ellas el tema de los descansos, que es el caso de los tres convenios colectivos de las empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L., de 2003, 2004 y 2005 (afirmándose en ellos que «mediante acuerdos grupales o con el Comité de Empresa podrá pactarse que determinados grupos de trabajadores no descansen la media hora para

⁹⁰ Pueden citarse aquí el I convenio colectivo del Grupo SOGECABLE, de 2004 [véase su artículo 22.1.i)]; y el III convenio colectivo de Iberdrola Grupo (véase su artículo 71.3).

⁹¹ Así, en el acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A., de 2005, solamente se indica que la jornada de trabajo es idéntica en «ambas empresas» (cfr. su artículo 18). En términos muy parecidos se manifiesta el convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S.A., y Sabeco Euskadi, S.L., de 2005, al tratar el tema de la «programación de manera estable del horario de trabajo de todos los trabajadores de Supermercados Sabeco, S.A., y Sabeco Euskadi, S.L.» (cfr. su artículo 23.4).

⁹² Cfr. su artículo 22, párrafo 4.

⁹³ Cfr., en ambos casos, sus artículos 19.2.3.

⁹⁴ Cfr. su artículo 26.8.

⁹⁵ Cfr. su artículo 40, párrafo 1.

⁹⁶ Cfr. su anexo 3.

⁹⁷ Cfr. su artículo 19, párrafo 1. En igual sentido, véase el artículo 18 del acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A., de 2005 (al afirmar que «ambas empresas se comprometen a mantener una política constante de reducción de las horas extraordinarias»).

bocadillo»⁹⁸, también del acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A., de 2005 (al indicar que «todo el personal de ambas Empresas dispondrá de 22 días laborales de vacaciones retribuidas»)⁹⁹, y por último, del convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S.A., y Sabeco Euskadi, S.L., de 2005 (al señalar que «durante la vigencia del convenio colectivo y dentro de las fiestas patronales los trabajadores de Supermercados Sabeco, S.A., y Sabeco Euskadi, S.L., disfrutarán al menos de tres medias jornadas»)¹⁰⁰.

4. Por su parte, las cláusulas reveladoras de unidad de plantilla se registran tan sólo en 3 de los 14 convenios colectivos seleccionados a estos efectos del conjunto de 40 que contiene la «muestra» (esto es, el 7,5 por 100 de esta última). En 2 de ellos, las cláusulas en cuestión se refieren a los requisitos que el trabajador debe cumplir para disfrutar de la reducción de su jornada por motivos familiares, lo que ocurre en el I convenio colectivo del Grupo SOGECABLE, de 2004, en el que se afirma que «la reducción planteada no podrá ser utilizada para prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas cuyo objeto social y/o actividad coincida con algún sector específico de la empresa o del grupo Sogecable»¹⁰¹; y también, en el caso del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004, aunque aquí implique que «si dos trabajadores que presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa»¹⁰². Y en el convenio colectivo restante —que es el de las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., de 2004—, la cláusula en cuestión alude a los descansos a que tienen derecho los trabajadores en régimen de turnos y que disfrutan a través de «corretornos», cuyo número se determina teniendo en cuenta «el nivel de absentismo previsible en el conjunto de las Empresas, de acuerdo con los datos estadísticos (índice general de absentismo) registrados históricamente»¹⁰³.

⁹⁸ Cfr., en todos ellos, sus artículos 7.A), párrafo 7.

⁹⁹ Cfr. su artículo 20.1.

¹⁰⁰ Cfr. su artículo 23.7.

¹⁰¹ Cfr. su artículo 22.1.i).

¹⁰² Cfr. su artículo 71.3.

¹⁰³ Cfr. su artículo 8.2, párrafo 1.

VII. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR IGUALDAD DE TRATO Y OTROS)*

1. Sobre la base de que los diecisiete preceptos de la Constitución Española de 1978 sobre derechos fundamentales y libertades públicas —esto es, los artículos 14 a 29, ambos inclusive, más el artículo 30, en lo que se refiere a la objeción de conciencia— permiten a los tribunales laborales declarar nulas las actuaciones realizadas en contravención de los derechos fundamentales y libertades públicas que tales concretos preceptos constitucionales regulan, parece oportuno indicar que el estudio de las singularidades de la negociación colectiva de ámbito de grupo en esta concreta materia sobre «derechos fundamentales del trabajador» se ha realizado teniendo en cuenta —siempre desde el punto de vista jurídico-laboral— la clasificación doctrinal que permite hablar de derechos fundamentales y libertades públicas «específicos» (los previstos en los artículos 25.2 y 28), de un lado, y de derechos fundamentales y libertades públicas «inespecíficos» (los reconocidos en los quince preceptos restantes), de otro¹⁰⁴.

2. A pesar de que 26 de los 40 convenios colectivos de la «muestra» que analizamos regulan expresamente el tema de los derechos fundamentales y libertades públicas (es decir, el 65 por 100 de los incluidos en la misma), el número de cláusulas en materia de «derechos fundamentales del trabajador» que singularizan la negociación colectiva de grupos de empresas ha resultado ser realmente bajo, puesto que solamente 5 de los 40 convenios colectivos de nuestra «muestra» (por tanto, el 12,50 de los incluidos en la misma) contienen dicho tipo de cláusulas. Cronológicamente ordenados, se trata de 5 convenios colectivos publicados en el BOE en los tres años a los que la citada «muestra» se refiere, en la medida en que: 1) en el año 2003 aparece 1, que es el III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF; 2) en el año 2004 se cuentan 2, que son el II convenio colectivo marco del Grupo ENDESA y el III convenio colectivo de Iberdrola Grupo; y 3) en el año 2005 los 2 restantes, que son el acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A. y el convenio colectivo del grupo Axa Seguros. En todos ellos la cláusula más claramente indiciaria de la existencia de un grupo de empresas es la que refleja que hay unidad de dirección, cuyo análisis pasamos a efectuar, de acuerdo con lo antes anunciado, clasificando —siempre desde el punto de vista jurídico-laboral— los derechos fundamentales y libertades públicas por ella regulados en «específicos» e «inespecíficos».

3. En el apartado de cláusulas sobre derechos fundamentales y libertades públicas «específicos» reveladoras de la existencia de unidad de dirección solamente puede incluirse el II convenio colectivo marco del grupo ENDESA, de 2004. Y es que, en efecto, éste es el único de los 5 convenios colectivos de la «submuestra», que regula el derecho a la libertad sindical de los trabajadores del artículo 28.1 de la Constitución Española, aludiendo expresamente al grupo de empresas. Se trata, en concreto, de su artículo 62 (sobre «Secciones Sindicales»), en el que —reconociéndose «el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y el de los sindicatos a constituir secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en sus

* Autor: Xosé Manuel CARRIL VAZQUEZ.

¹⁰⁴ Esta terminología se toma de M.C. PALOMEQUE LOPEZ, *Los derechos laborales en la Constitución Española*, Centro de Estudios Constitucionales (Madrid, 1991), pág. 31, según el cual los «específicos» se denominan así porque constituyen «derechos constitucionales específicamente laborales...», de que son titulares los trabajadores asalariados o los empresarios (o sus representantes) en tanto que sujetos de una relación laboral», mientras que los «inespecíficos» son los «derechos constitucionales de carácter general y, por ello no específicamente laborales», aunque «ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores».

estatutos»¹⁰⁵— se afirma que «la Dirección de la Empresa reconoce 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»¹⁰⁶.

Obviamente, en el apartado de cláusulas sobre derechos fundamentales y libertades públicas «inespecíficos» —también reveladoras de unidad de dirección— se incluyen los 4 convenios colectivos restantes. Se trata de una inclusión del todo lógica, habida cuenta que en ellos se contienen medidas específicas para reprimir en todas las empresas que constituyen el grupo la discriminación de los trabajadores y el acoso sexual y moral que pueda cometerse sobre los mismos. Sobre el tema de la discriminación inciden —promoviendo la aplicación del derecho a la igualdad que proclama el artículo 14 de la Constitución Española— los 3 siguientes convenios colectivos: 1) el III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003, cuyo artículo 5 (sobre «Igualdad de oportunidades») exige al citado grupo de empresas y a las organizaciones sindicales negociadoras del acuerdo la adopción de medidas específicas sobre la materia, declarando a tales efectos que «las partes firmantes del III Acuerdo Marco, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de “Igualdad de oportunidades”»¹⁰⁷; 2) el III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004, cuyo artículo 68 (sobre «Principios generales») incide sobre la necesidad de establecer medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, y más concretamente en el tema de la «conciliación de la vida familiar» (que es precisamente el título del capítulo en el que dicho precepto aparece incorporado), declarando que «los derechos reconocidos en el presente Capítulo podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores de las empresas de Iberdrola Grupo, sea cual fuere su modalidad de contratación»¹⁰⁸; y 3) el convenio colectivo del grupo Axa Seguros, de 2005, cuya disposición adicional segunda (sobre «Comisión de igualdad de oportunidades») ordena crear, «durante la vigencia del presente Convenio... una comisión paritaria integrada por un máximo de seis representantes designados por cada una de las partes que estudiará la igualdad de oportunidades para los empleados del Grupo y el desarrollo de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial».

Mención especial merece, siempre en este apartado de cláusulas sobre derechos fundamentales y libertades públicas «inespecíficos», el conjunto de medidas que prevé para combatir el acoso sexual y el acoso moral de los trabajadores el artículo 64 (bajo el título «Derecho del trabajador a que se respete su dignidad») del acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A, de 2005. A pesar de que la dignidad a que alude dicho artículo no aparece expresamente contemplada en los diecisiete preceptos de la Constitución Española de 1978 sobre derechos fundamentales y libertades públicas, nada impide incluir aquí también al citado acuerdo marco, dado que, en las situaciones de acoso moral al trabajador, lo que se viola es el artículo 15 de la Constitución Española de 1978, sobre derecho de todos a la integridad moral¹⁰⁹; y en las situaciones de acoso sexual, lo violado es el artículo 18.1 de la Constitución Española de 1978, a propósito del derecho a la

¹⁰⁵ Cfr. su apartado 2.a).

¹⁰⁶ Cfr. su apartado 1.

¹⁰⁷ Cfr. su párrafo 1.

¹⁰⁸ Cfr. su apartado 5.

¹⁰⁹ Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, «Dignidad del trabajador y acoso moral», en el volumen *Derecho Vivo del Trabajo y Constitución. Estudios en Homenaje al Profesor Doctor Fernando Suárez González*, La Ley (Madrid, 2003), págs. 99 y ss.

intimidación del trabajador¹¹⁰. En cualquier caso, se trata de un artículo en virtud del cual «la Dirección de Altadis, S.A. y de Logista, S.A., y la representación de los trabajadores de ambas empresas comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de ellas no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores»¹¹¹, y precisamente por ello, «se comprometen a realizar las actuaciones que sean precisas, incluyendo la posibilidad de abrir expediente disciplinario en los supuestos suficientemente fundamentados, para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de las Empresas, con el objetivo de contribuir a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades»¹¹².

¹¹⁰ Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, Netbiblo (A Coruña, 2004), pág. 254.

¹¹¹ Cfr. su inciso primero.

¹¹² Cfr. su inciso segundo.

VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*

1. Dentro de la «muestra» de 40 convenios colectivos de grupos de empresa que estamos analizando, sólo 16 de ellos (o lo es igual, un 40 por 100 del total) han decidido adaptar figuras típicas de la prevención de riesgos laborales a la realidad de los grupos de empresa. Como se verá inmediatamente, se trata de convenios colectivos que regulan los comités de seguridad y salud de grupo de empresas, así como los servicios mancomunados de grupo de empresas.

A. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE GRUPO

2. Como se sabe, el art. 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales autoriza a «las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud ... [para] acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya»¹¹³. Pues bien, con fundamento en esa autorización legal, 14 de los 40 convenios colectivos de la «muestra» (esto es, un 35 por 100) proceden a regular dicha figura denominándola, además de «Comité Intercentros de Seguridad y Salud»¹¹⁴, «Comité de Seguridad y Salud»¹¹⁵, «Comité de Seguridad y Salud Laboral»¹¹⁶, «Comité de Seguridad y Salud Conjunto»¹¹⁷, «Comité Central de Seguridad y Salud»¹¹⁸, «Comité de Seguridad y Salud del Grupo»¹¹⁹, «Comité Estatal de Seguridad y Salud»¹²⁰, «Comité de Salud Laboral»¹²¹, «Comité Intercentros de Seguridad, Salud Laboral y Ambiental»¹²² y «Comité de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente»¹²³.

3. De manera sistemática, todos y cada uno de estos 14 convenios designan como miembros del comité intercentros correspondiente de seguridad y salud —que, sabido es, deberá estar formado por igual número de representantes patronales y obreros¹²⁴—, por la parte trabajadora, a delegados de prevención de las diversas empresas o centros de trabajo del grupo, aunque en 8 de estos convenios ello sólo ocurra implícitamente¹²⁵. Sea como fuere, y dado el absoluto silencio del art. 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al respecto, el número de los delegados de prevención integrantes de este peculiar comité intercentros resulta ser sumamente variable en estos 14 convenios, registrándose en ellos las posibilidades siguientes: tres¹²⁶, cuatro¹²⁷, no más de cinco¹²⁸, seis¹²⁹, siete¹³⁰, ocho¹³¹, doce¹³² y hasta doce¹³³ delegados de prevención.

* Autor: Xosé Manuel CARRIL VAZQUEZ.

¹¹³ Párr. 2º.

¹¹⁴ Cfr. art. 55 del CC del grupo de empresas Supermercados Sabeco S.A. y otras, de 2005; arts. 39 y 42 del II Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2005; y art. 50 del CC del grupo de empresas Air Liquide S.A. y otras, de 2005.

¹¹⁵ Art. 31 del CC del Grupo Santander Consumer Finance, de 2004; y art. 41 del II CC del grupo de empresas Ortiz, de 2005.

¹¹⁶ Art. 91 del II Convenio Marco del grupo ENDESA, de 2004.

¹¹⁷ Art. 46 del CC del grupo de empresas Praxair España S.L. y otras, de 2004.

¹¹⁸ Anexo 5.D del III CC de Iberdrola Grupo, de 2004; y art. 42 del CC del grupo de empresas Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. y otra, de 2004.

¹¹⁹ Art. 57 del Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis S.A. y otras, de 2005.

¹²⁰ Art. 37 del CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2005.

¹²¹ Art. 27 del III CC del grupo de empresas Unión de Detallistas Españoles y otras, de 2005.

¹²² Art. 36 del XV CC del grupo de empresas Zardoya Otis S.A. y otras, de 2005.

¹²³ Art. 16 del CC del grupo ERCROS, de 2005.

¹²⁴ Cfr. art. 38.2, párr. 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¹²⁵ Se trata del II Convenio Marco del Grupo ENDESA, de 2004; Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis, S.A. y otras, de 2005; II Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2005; II CC del grupo de empresas Ortiz, de 2005; CC de MAPFRE, grupo asegurador, de 2005; III CC del grupo de empresas Unión de Detallistas Españoles y otras, de 2005; CC del grupo de empresas Air Liquide, S.A. y otras, de 2005; y CC del grupo ERCROS, de 2005.

¹²⁶ Cfr. CC del grupo de empresas Air Liquide S.A. y otras, de 2005 (cfr. su art. 50).

4. Por lo que se refiere ya a las competencias que asume el comité, las fórmulas genéricas incluidas en el articulado de estos 14 convenios apuntan hacia el entendimiento con la dirección del grupo, la coordinación de los comités de centro, etc¹³⁴. Además, 10 de estos 14 convenios se limitan a remitirse, expresa o implícitamente, a lo dispuesto al efecto en el art. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mientras que los 4 restantes amplían de algún modo las competencias legales mínimas en cuestión¹³⁵, destacando en este sentido el III CC de Iberdrola Grupo, de 2004, cuyo Anexo 5.D atribuye al comité «todas las competencias y facultades que se detallan en el art. 39 y demás concordantes de la Ley 31/95, en las cuestiones de carácter general de Iberdrola grupo, así como en todas aquellas que superen las competencias y facultades de los ... [comités locales de seguridad y salud]», que son hasta 19 competencias distintas.

5. Con relación, finalmente, a su régimen de funcionamiento, lo más común es, o bien que no se indique nada al respecto, o bien que sólo se contengan lacónicas alusiones a temas tales como la periodicidad de sus reuniones, la válida adopción de acuerdos o el levantamiento de un acta de tales reuniones, afirmándose, por ejemplo, que «se reunirá cuando lo solicite una de las representaciones, y con carácter necesario, una vez al año»¹³⁶. El único convenio que, en este sentido, merece ser destacado es de nuevo el III CC de Iberdrola Grupo, de 2004, ya que dedica una buena parte de su Anexo 5.D al régimen de funcionamiento de su Comité Intercentros de Seguridad y Salud, regulando, entre otras cosas: reuniones, documentación, actas, cumplimiento de acuerdos e información, etc.

B. EL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO DE GRUPO

6. Al amparo de lo dispuesto en el art. 21.1, párr. 2º del Real Decreto 39/1997, de 17 enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, donde se permite la constitución «por negociación colectiva ... [o] por decisión de las empresas afectadas ... de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo ... grupo empresarial», 9 de los 40 convenios de

¹²⁷ Cfr. CC del grupo de empresas Praxair España, S.L. y otras, de 2004 (cfr. su art. 46.2); y XV CC del grupo de empresas Zardoya Otis, S.A. y otras, de 2005 (cfr. su art. 36).

¹²⁸ Cfr. CC del Grupo Santander Consumer Finance, de 2004 (cfr. su art. 31).

¹²⁹ Cfr. Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis, S.A. y otras, de 2005 (cfr. su art. 57); y CC del grupo ERCROS, de 2005 (cfr. su art. 16.4).

¹³⁰ Cfr. CC del grupo de empresas Hidroeléctrica del Cantábrico y otra, de 2004 (cfr. su art. 41 b)); y CC del grupo de empresas Supermercado Sabeco S.A. y otras, de 2005 (cfr. su art. 55).

¹³¹ Cfr. CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2005 (cfr. su art. 37).

¹³² Cfr. III CC de Iberdrola Grupo, de 2005 (cfr. su anexo 5 D).

¹³³ Cfr. II Convenio Marco del grupo ENDESA, de 2004 (cfr. su art. 91).

¹³⁴ Así, por ejemplo, en el CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2005 se afirma que el comité «tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados afectados por el presente convenio» (cfr. su art. 37); en el CC del grupo Santander Consumer Finance, de 2005 el comité asumirá «las competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio» (cfr. su art. 31); en el III CC de Iberdrola grupo, de 2004 el comité viene «destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones ... en materia de prevención» (cfr. su Anexo 5. D); y en el CC del grupo de empresas Praxair España, S.L. y otras, de 2004 se ha creado el comité «para conocer la memoria y programación anual del servicio de prevención» (cfr. su art. 46).

¹³⁵ Esos cuatro convenios son el CC del grupo Ercros, de 2005 (cfr. su art. 16.4); el III CC de Iberdrola grupo, de 2004 (cfr. su Anexo 5.D); el CC del grupo de empresas Praxair España, S.L. y otras, de 2004 (cfr. su art. 46.2); y el Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis S.A. y otras, de 2005 (cfr. su art. 57).

¹³⁶ Art. 46 del CC del grupo de empresas Praxair España S.L. y otras, de 2004.

la «muestra» (es decir, un 22,50 del total) proceden a constituir el correspondiente servicio de prevención mancomunado de grupo¹³⁷.

7. No obstante, sólo 5 de esos 9 convenios colectivos contienen una regulación autointegradora del régimen del servicio de prevención correspondiente —son el II Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2005¹³⁸; el III CC de Iberdrola grupo, de 2004¹³⁹; el CC del grupo de empresas Hidroeléctrica del Cantábrico y otra, de 2004¹⁴⁰; el II Convenio Marco del grupo Endesa, de 2004¹⁴¹ y el Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis S.A. y otras, de 2005¹⁴²—, detallando cuestiones tales como los medios humanos y materiales de que dispone el servicio, su estructura, sus facultades y competencias, etc.

¹³⁷ Se trata de los siguientes convenios: CC del grupo de empresas Unión Española de Explosivos, de 2003 (cfr. su art. 32); III CC del grupo Unión Radio, de 2003 (cfr. su art. 57); III Convenio Marco del Grupo ENDESA, de 2004; CC del grupo de empresas Praxair España S.L. y otras, de 2004 (cfr. su art. 46.1); III CC de Iberdrola Grupo, de 2004 (cfr. su art. 90); CC del grupo de empresas Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. y otra, de 2004 (cfr. sus arts. 38 y 39); Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis, S.A. y otras, de 2005 (cfr. su art. 52); II Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2005 (cfr. su art. 41); y II CC del grupo de empresas Ortiz, de 2005 (cfr. su art. 40).

¹³⁸ Cfr. su art. 41.

¹³⁹ Cfr. su art. 90.

¹⁴⁰ Cfr. sus arts. 38 y 39.

¹⁴¹ Cfr. su art. 86.

¹⁴² Cfr. su art. 52.

IX. PROTECCION SOCIAL (SEGURIDAD SOCIAL Y ASISTENCIA SOCIAL)*

1. El conjunto de prestaciones de muy diversa naturaleza que pueden incluirse en este apartado relativo a «protección social» constituye ciertamente un denominador común en los 40 convenios colectivos de la «muestra» que aquí se maneja, aunque no todos ellos sean de utilidad a nuestros concretos efectos. Y es que, en efecto, de los 40 convenios colectivos incluidos en nuestra «muestra» puede desecharse algo más de la mitad, en la medida en que solamente 16 de ellos contienen indicios reveladores de la personalidad laboral de un grupo de empresas y específicos de la negociación colectiva del mismo (esto es, el 42,5 por 100 del total de convenios colectivos de la «muestra»). Se trata de convenios colectivos publicados en el BOE en los tres años que comprende la citada «muestra», puesto que: 1) en el año 2003, pueden citarse 2, que son el III convenio colectivo del Grupo Unión Radio y el III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF; 2) en el año 2004, aparecen publicados 6, que son el convenio colectivo del Grupo Santander Consumer Finance (España), el II convenio colectivo marco del Grupo ENDESA, el convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, el convenio colectivo del Grupo Cetelem, el III convenio colectivo de Iberdrola Grupo y el convenio colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U.; y 3) en el año 2005, se localizan los 8 restantes, que son el acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A., el convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, el convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA en Pontecaldelas, Betanzos y Solsona, el convenio colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio, el convenio colectivo del Grupo Axa Seguros, el convenio colectivo Air Liquide España, S.A., Air Liquide Medicinal, S.L.U., Air Liquide Producción, S.L.U. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U., el convenio colectivo del Grupo Ercros, S.A., y por último, el III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España.

2. Siempre desde nuestro concreto punto de vista —que no es otro que el de resaltar las singularidades de la negociación colectiva de ámbito de grupo de empresas—, el estudio de todo el conjunto de beneficios sociales a que tiene derecho el trabajador en el grupo de empresas puede realizarse distinguiendo dos grandes apartados, teniendo presente para ello el dato de si dichos beneficios se conciben o no como mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador. Uno de ellos es el relativo al de las prestaciones de Seguridad Social complementaria, que en la «muestra» se reconducen básicamente a las «mejoras voluntarias» de Seguridad Social¹⁴³, de que hablan los artículos 39 y 191 a 194 de la LGSS¹⁴⁴, y a los denominados planes y fondos de pensiones¹⁴⁵, actualmente regulados en el Real

* Autor: Xosé Manuel CARRIL VAZQUEZ.

¹⁴³ Véanse, en este sentido, el artículo 38 del convenio colectivo del Grupo Cetelem, de 2004; el artículo 63 del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004; los artículos 47, 48 y 59 del acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A., de 2005; el anexo IV del convenio colectivo Air Liquide España, S.A., Air Liquide Medicinal, S.L.U., Air Liquide Producción, S.L.U. y Air Liquide Iberica de Gases, S.L.U., de 2005; los anexos II y III.B del convenio colectivo del Grupo Ercros, S.A., de 2005; y el artículo 33 del III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2005.

¹⁴⁴ Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, Netbiblo (A Coruña, 2005), págs. 287 y siguientes.

¹⁴⁵ Véanse, en este sentido, el artículo 20 del III acuerdo marco del grupo Repsol YPF, de 2003; el artículo 53 del II convenio colectivo marco del Grupo ENDESA, de 2004; el artículo 37 del convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali, de 2004; el artículo 97 del convenio colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., de 2004; el artículo 45 del acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A., de 2005; el artículo 48 del convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, de 2005; y el artículo 36 del III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2005.

Decreto Legislativo 1/2002, de 29 noviembre¹⁴⁶. Y el otro, relativo a aquellas otras prestaciones que nada tienen que ver con la protección de Seguridad Social, pero que implican una cierta mejora en el nivel de vida de los trabajadores del grupo de empresas —como es el caso de ciertas ayudas y asignaciones que los mismos disfrutaban en concepto de becas¹⁴⁷, préstamos y otras operaciones financieras¹⁴⁸— y que, pese a tener, en ocasiones, la consideración de verdadero salario «en especie»¹⁴⁹, parece más oportuno estudiar aquí por aparecer generalmente incluidas en apartados sobre cuestiones sociales, siempre de los convenios colectivos que se manejan en esta «muestra»¹⁵⁰, que, en principio, nada tienen que ver con aquellas otras estrictamente salariales¹⁵¹.

3. En materia de prestaciones de Seguridad Social complementarias, se aprecia la unidad de dirección en el grupo de empresas solamente en 1 convenio colectivo (por tanto, el 6,25 por 100 de los 16 convenios colectivos que aquí interesan), que es el caso del III acuerdo marco del Grupo Repsol YPF, de 2003, que ¿a propósito del tema de los planes de pensiones? habla del acceso «a la condición de participe en los Planes de Pensiones de aquellas empresas del Grupo en cuyo Reglamento de Especificaciones se prevea un período superior»¹⁵², y de la implantación de un «Fondo Único» de pensiones¹⁵³. Cláusulas sobre unidad de caja se registran en un total de 9 convenios colectivos (esto es, el 56,25 por 100 de nuestra «submuestra»), al contemplarse en ellos la contratación y financiación por el grupo de pólizas de seguros de asistencia sanitaria¹⁵⁴, planes de pensiones¹⁵⁵ y planes de

¹⁴⁶ Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, cit., págs. 289 y siguientes.

¹⁴⁷ Véanse, en este sentido, el artículo 40 del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003; el artículo 47 del convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, de 2005; el artículo 64 y el anexo 6 del convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA en Pontecaldelas, Betanzos y Solsona, de 2005; el artículo 30 del convenio colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio, de 2005; y el anexo III.F del convenio colectivo del Grupo Ercros, S.A., de 2005.

¹⁴⁸ Véanse, en este sentido, el artículo 39 del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003; el artículo 22 del convenio colectivo del Grupo Santander Consumer Finance (España), de 2004; los artículos 55 y 56 del II convenio colectivo marco del Grupo ENDESA, de 2004; el artículo 40 del convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali, de 2004; el artículo 50 del convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, de 2005; el artículo 29 del convenio colectivo del Grupo Axa Seguros, de 2005; y los artículos 37 y 39 del III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2005.

¹⁴⁹ Sobre el tema, véase J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, Netbiblo (A Coruña, 2004), pág. 213.

¹⁵⁰ Con títulos muy variados, tales como «atenciones sociales», «disposiciones varias», «beneficios sociales», «complementos de la acción protectora de la Seguridad Social y de acción social y asistencial», «régimen asistencial», «complementos de acción social» y «beneficios extrasalariales».

¹⁵¹ Sobre estas percepciones salariales, véase *supra*, epígrafe V.

¹⁵² Cfr. su artículo 20, párrafo 1.

¹⁵³ *Ibidem*, párrafo 3.

¹⁵⁴ Como en el caso del convenio colectivo del Grupo Cetelem, de 2004, informando su artículo 38 de que «las empresas que componen Cetelem, suscribirán una póliza de asistencia sanitaria a la cual se podrán adherir voluntariamente los empleados de las mismas que tengan un año de antigüedad en la empresa»; y del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 2004, cuyo artículo 63 señala que la «Empresa contratará para el personal activo de Iberdrola, S.A., Iberdrola Generación e Iberdrola Distribución Eléctrica, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, una asistencia sanitaria adicional a través de una o varias compañías aseguradoras privadas» (cfr. su párrafo 1).

¹⁵⁵ Es el caso del II convenio colectivo marco del Grupo ENDESA, de 2004, al señalar en su artículo 53.1 que «se convino la necesidad de establecer un único Plan de Pensiones para todas las Empresas del Grupo Endesa»; del convenio colectivo para las empresas del grupo Generali, de 2004, al especificar los planes de pensiones que el «Grupo Generali tiene» (cfr. su artículo 37); del convenio colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U., de 2004, indicando en su artículo 97 que el «sistema de Previsión Social de las Empresas se instrumenta a través del Plan de Pensiones del sistema de empleo denominado Plan de Pensiones de Grupo Hidrocantábrico, integrado en el Fondo Hidrocantábrico Pensión, Fondo de Pensiones»; del acuerdo marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A., de 2005, al establecer su artículo 45 que «Altadis, S.A. y Logista, S.A. mantendrán sendos Planes de Pensiones del sistema de

previsión social¹⁵⁶. Por último, cláusulas que revelan la existencia de unidad de plantilla se localizan solamente en 1 convenio colectivo (por consiguiente, el 6,25 por 100 de los 16 convenios colectivos relevantes a nuestros efectos), que es el III del Grupo Generali, de 2005, en el que se ordena prolongar la «cobertura del... seguro por el riesgo de muerte... para los empleados que pasen a la condición de jubilados o jubilados anticipadamente..., siendo empleados de cualquiera de las Compañías sujetas a este Convenio de Grupo»¹⁵⁷.

4. En fin, en materia de prestaciones distintas de las que complementan la acción protectora de la Seguridad Social, igualmente resulta posible apreciar la existencia de unidad de caja del grupo de empresas en un total de 8 convenios colectivos (es decir, el 50 por 100 de los 16 convenios colectivos aquí seleccionados), al regularse en ellos la concesión de beneficios para financiar préstamos¹⁵⁸, becas o ayudas por estudios¹⁵⁹ y seguros de naturaleza muy diversa¹⁶⁰. También en este mismo apartado, resulta posible visualizar cláusulas reveladoras de unidad de plantilla

empleo para sus respectivos empleados, que estarán integrados en un mismo Fondo, y cuya regulación específica se incluirá en los Convenios Colectivos únicos de Altadis, S.A. y Logista, S.A.» (cfr. su párrafo 1); del convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, de 2005, en el que se informa de que «MAPFRE tiene establecido un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo, de grupo de empresas para empleados que cuenten al menos con dos años de antigüedad en la empresa» (cfr. su artículo 48.1); y del III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2005, al afirmarse en su artículo 36 que el «Grupo Generali a la fecha de la firma del presente Convenio de Grupo tiene los siguientes Planes de Pensiones» (cfr. su artículo 36).

¹⁵⁶ Que es el caso del convenio colectivo de Air Liquide España, S.A., Air Liquide Medicinal, S.L.U., Air Liquide Producción, S.L.U. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U., de 2005, cuyo anexo IV contiene un «Reglamento del plan de previsión social a favor de los empleados con ingreso posterior al 31 de marzo de 1988», para la protección en los casos de incapacidad temporal, descanso por maternidad y la adopción o el acogimiento previo de menores de cinco años, jubilación, fallecimiento e invalidez.

¹⁵⁷ Cfr. su artículo 33.5.

¹⁵⁸ Es el caso del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003, al declarar que la «cantidad máxima que el Grupo Unión Radio destinará a esta finalidad será de 245.213 euros» (cfr. su artículo 39, párrafo 2); del convenio colectivo del Grupo Santander Consumer Finance (España), de 2004, al regular las garantías en préstamos para vivienda, declarando que la «opción corresponderá a Santander Consumer Finance» (cfr. su artículo 22.2.7); del II convenio colectivo marco del Grupo ENDESA, de 2004, creando un «Fondo para anticipos y créditos para vivienda» (véase su artículo 55), una de cuyas prestaciones consiste en que «los trabajadores de plantilla que no hubieran disfrutado de este beneficio [créditos para vivienda] con anterioridad en su empresa actual o en cualquiera de las Empresas de origen y a través de sus distintas modalidades, podrán solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual» (cfr. su artículo 57); del convenio colectivo para las empresas del grupo Generali, de 2004, por el que «se constituye un “Fondo de Préstamos”, con una dotación total para todo el Grupo de 777.400’00 euros, que se distribuirá entre las empresas según el número de empleados» (cfr. su artículo 40); y del III convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España, de 2005, al constituirse en dicho grupo «un “Fondo de Préstamos”, con una dotación total para todo el Grupo de 798.375 euros» (cfr. su artículo 39).

¹⁵⁹ Es el caso del III convenio colectivo del Grupo Unión Radio, de 2003, al declarar que el «Grupo Unión Radio destinará la cantidad de 30.652 euros, cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, a la concesión de becas al personal del Grupo, procurando que la mencionada ayuda se destine preferentemente a quienes realicen estudios de interés para el perfeccionamiento de su actividad profesional» (cfr. su artículo 40, párrafo 1); del convenio colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador, de 2005, cuyo artículo 47.1 señala que «MAPFRE efectuará la dotación necesaria para que la Fundación MAPFRE Estudios convoque anualmente hasta 150 becas de capacitación para hijos de empleados de todas las empresas del Sistema MAPFRE»; del convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA en Pontecaldelas, Betanzos y Solsona, de 2005, cuyo anexo 6 contiene un «Reglamento para la concesión de becas para estudios», en el que se señala como beneficiarios de dichas becas a «los hijos de todas aquellas personas que trabajen en las Empresas del Grupo TAFISA, de forma permanente y perciban por ello sus haberes de la nómina de la misma» (cfr. su artículo 1, párrafo 1); y del convenio colectivo del Grupo Ercros, S.A., de 2005, cuyo anexo III.F contiene el «Reglamento [por el que se] regula la concesión de ayudas al estudio en el grupo Ercros S.A.».

¹⁶⁰ Es el caso del convenio colectivo del Grupo Axa Seguros, de 2005, en el que se permite al colectivo de empleados «suscribir riesgos de automóvil a la tarifa más económica de cualquiera de las compañías que integran el grupo, aplicando el descuento de empleados» (cfr. su artículo 29, párrafo 2).

del grupo en 2 convenios colectivos (por tanto, el 12,5 por 100 del total de 16 convenios colectivos), relativas a la concesión de ciertas ayudas por «nupcialidad» a todos los «empleados que pertenecieran a la plantilla de alguna de las Empresas del Grupo»¹⁶¹, y al abono a sólo uno de los cónyuges de una ayuda en concepto de bolsa de estudios en el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en las mismas empresas del grupo¹⁶².

¹⁶¹ Cfr. el artículo 30 del convenio colectivo del Grupo Santander Consumer Finance (España), de 2004.

¹⁶² A este respecto, el artículo 30 del convenio colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio, de 2005, establece (a propósito de las cantidades que constituyen la «ayuda a la enseñanza») que «en el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en Eads Casa, Airbus España S.L. y Eads Casa Espacio se abonará sólo a uno de ellos» (cfr. su artículo 30.2).

X. MOVILIDAD GEOGRAFICA*

1. Los convenios colectivos de grupos de empresas que configuran la «muestra» objeto de análisis se ocupan, prácticamente todos ellos, del tema de la movilidad geográfica. Aparece en cláusulas cuya denominación es precisamente la de «movilidad geográfica», aunque este nombre —coincidente, como se sabe, con el del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores— no abunda, dado que sólo se registra en 11 de los convenios colectivos de la «muestra». También se encuentra rastro de la movilidad geográfica en cláusulas bautizadas de modo diverso, aunque claramente reveladoras de que el tema tratado es precisamente éste, como puede ser el caso de cláusulas denominadas «traslados» o «desplazamientos». Y además, resulta posible hallar referencias en cláusulas incluidas sistemáticamente en el lugar donde se abordan los aspectos retributivos, especialmente con ocasión de la regulación de «dietas y desplazamientos». En suma, el número de convenios colectivos que regulan de una u otra manera la movilidad geográfica de los trabajadores representa un altísimo porcentaje sobre el total de la «muestra», puesto que aparece tratada de uno u otro modo en 34 de los 40 convenios colectivos que integran dicha «muestra», lo que equivale a un 85 por 100 del total.

2. Se trata de cláusulas que en su mayoría sólo cabe calificar de irrelevantes, desde el punto de vista del peculiar tipo de unidad de negociación que constituyen los grupos de empresas, habida cuenta que estas cláusulas no sirven para identificar laboralmente al grupo, pues las mismas podrían aparecer con idéntico contenido en típicos convenios colectivos de empresa, e incluso, en convenios colectivos de sector. Y es que lo que verdaderamente singulariza un convenio colectivo de grupo de empresas, en lo que a esta materia se refiere, es el hecho de incluirse en él una cláusula sobre movilidad —se supone que geográfica, en principio— que prevea la posibilidad de trasladar o desplazar al trabajador entre diversas empresas pertenecientes al grupo, que es lo que cabe calificar como movilidad «externa» de trabajadores entre empresas del grupo¹⁶³. De hecho, la movilidad geográfica en su vertiente de movilidad «externa» —que es la única que nos interesa— resulta ser una materia especialmente significativa, pues, como se sabe, es una de las que con mayor frecuencia suele revelar la personalidad laboral —lógicamente, desde la perspectiva de la unidad de plantilla— del grupo en cuestión; y así lo prueba, por ejemplo, el que entre los convenios colectivos de grupos de empresas publicados en el Boletín Oficial del Estado entre 1995 y 2003, prácticamente una tercera parte de los mismos (exactamente, el 32 por 100) se ocupase de alguna manera de su regulación¹⁶⁴.

3. Este porcentaje se incrementa ligeramente en la «muestra» de convenios colectivos de grupos de empresas que aquí examinamos, puesto que la movilidad «externa» se manifiesta en 16 de los 40 convenios colectivos que la forman, lo que supone una elevación hasta el 40 por 100 del total. Desde un punto de vista estrictamente cronológico, se trata de convenios colectivos publicados en los tres años sobre los que se extiende la «muestra», y más en concreto, de los siguientes: 1) dos publicados en 2003, que son el «Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo»¹⁶⁵, y además, el «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF»¹⁶⁶; 2) ocho publicados en 2004, que son el «II Acuerdo Marco del

* Autor: Alberto ARUFE VARELA.

¹⁶³ Véase A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», en J. MARTINEZ GIRON (Coordinador), *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003), págs. 69 y ss.

¹⁶⁴ *Ibidem*, pág. 69.

¹⁶⁵ Cfr. su artículo 16.7, sobre «bolsas de trabajo».

¹⁶⁶ Cfr. su artículo 17, sobre «movilidad interempresas en el Grupo Repsol YPF».

Grupo Aceralia»¹⁶⁷, el «I Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas “Corporación Empresarial Roca, S.A.”»¹⁶⁸ y otras, el «II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa»¹⁶⁹, el «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España»¹⁷⁰, el «Convenio Colectivo del Grupo Cetelem»¹⁷¹, el «Convenio Colectivo de las Empresas “Praxair España, S.L.” y otras»¹⁷², el «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo»¹⁷³, y también, el «Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.» y otra¹⁷⁴; y 3) seis publicados en 2005, que son el «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.»¹⁷⁵, el «II Convenio marco del Grupo Viesgo»¹⁷⁶, el «I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling»¹⁷⁷, el «Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa» y otras¹⁷⁸, el «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras¹⁷⁹, y por último, el «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España»¹⁸⁰.

4. Por razón de su localización dentro del contenido de esta «submuestra» de 16 convenios colectivos de grupos de empresas, el asunto de la movilidad «externa» no resulta posible encontrarlo tratado siempre de la misma manera. En ocasiones, la movilidad «externa» aparece en cláusulas *ad hoc*, que permiten identificarla fácilmente con la simple lectura de la rúbrica de la cláusula en cuestión, como sucede en realidad en la mitad de estos 16 convenios colectivos, en los que la movilidad «externa» se halla cobijada bajo la denominación de «movilidad interempresas en el Grupo»¹⁸¹, «movilidad entre empresas»¹⁸², «movilidad geográfica permanente entre empresas»¹⁸³, o «circulación de trabajadores dentro de[.]... Grupo»¹⁸⁴. En la otra mitad, sin embargo, el tratamiento de la movilidad «externa» se contiene en otro tipo de cláusulas, en algunas de las cuales el asunto resulta relativamente fácil de identificar —por ejemplo, si se refieren a los «traslados»¹⁸⁵—, mientras que en otras aparece mucho más camuflado, al regularse a propósito de temas muy diversos, como «bolsas de trabajo»¹⁸⁶, «excedencias»¹⁸⁷, «principio de conservación del contrato de trabajo»¹⁸⁸,

¹⁶⁷ Cfr. su artículo 8.4, sobre «excedencias».

¹⁶⁸ Cfr. punto cuarto del «acuerdo marco» incluido entre sus anexos, sobre «principio de conservación del Contrato de trabajo».

¹⁶⁹ Cfr. sus artículos 45 y 46, sobre «circulación de trabajadores».

¹⁷⁰ Cfr. sus artículos 15.1.4, sobre «movilidad geográfica», y 18, sobre «movilidad entre empresas y centros de trabajo dentro de la misma empresa».

¹⁷¹ Cfr. su artículo 44, sobre «traslados».

¹⁷² Cfr. su artículo 19, sobre «movilidad entre empresas».

¹⁷³ Cfr. su artículo 17, sobre «circulación de trabajadores dentro de Iberdrola Grupo».

¹⁷⁴ Cfr. su artículo 29, sobre «cobertura de vacantes con personal de plantilla».

¹⁷⁵ Cfr. su capítulo XI (artículo 35), sobre «movilidad geográfica permanente entre empresas».

¹⁷⁶ Cfr. su disposición final 5ª, sobre «movilidad interempresas».

¹⁷⁷ Cfr. su artículo 51, sobre «conciliación de la vida familiar y laboral».

¹⁷⁸ Cfr. su disposición adicional 3ª.

¹⁷⁹ Cfr. su artículo 11.3, sobre «provisión de vacantes y ascensos».

¹⁸⁰ Cfr. sus artículos 12 (sobre «ascensos y promociones»), 15.1.4 (sobre «movilidad geográfica») y 18 (sobre «movilidad entre empresas y centros de trabajo dentro de la misma empresa»).

¹⁸¹ Cfr. artículo 17 del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003. También, disposición final 5ª del «II Convenio marco del Grupo Viesgo», de 2005.

¹⁸² Cfr. artículo 19 del «Convenio Colectivo de las empresas “Praxair España, S.L.” y otras, de 2004. También, artículo 18 del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004, y el mismo precepto del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005.

¹⁸³ Cfr. capítulo XI (artículo 35) del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005.

¹⁸⁴ Cfr. artículo 17 del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004. También, artículos 45 y 46 del «II Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA», de 2004.

¹⁸⁵ Cfr. artículo 44 del «Convenio Colectivo del Grupo Cetelem», de 2004.

¹⁸⁶ Cfr. artículo 16 del «Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo», de 2003.

¹⁸⁷ Cfr. artículo 8.4 del «II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia», de 2004.

¹⁸⁸ Cfr. punto cuarto del «acuerdo marco», incluido entre los anexos, del «I Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas “Corporación Empresarial Roca, S.A.” y otras, de 2004.

«cobertura de vacantes con personal de plantilla»¹⁸⁹, o «conciliación de la vida familiar y laboral»¹⁹⁰, o incluso, en cláusulas que carecen de rúbrica identificativa¹⁹¹.

5. El denominador común de todas estas cláusulas sobre movilidad «externa», como ya se ha dicho, radica en el hecho de posibilitar que un trabajador formalmente contratado por una de las empresas del grupo, llegue a prestar sus servicios bajo la dependencia de otra u otras empresas del propio grupo. Pero hay que tener en cuenta que esta posibilidad no aparece plasmada en los 16 convenios colectivos citados en términos idénticos, puesto que en este conjunto pueden observarse diversas variantes. De hecho, uno de estos convenios colectivos no explicita detalles sobre la regulación de la movilidad «externa», limitándose a afirmar —se trata del «II Convenio marco del Grupo Viesgo», de 2005— que «la circulación de trabajadores entre las empresas del Grupo Viesgo se regulará por lo dispuesto en el artículo 18 del Acuerdo de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa de fecha 27 de abril de 1999 y por el Acuerdo sobre materias concretas del Grupo Endesa para el Grupo Viesgo de fecha 19 de julio de 2001»¹⁹². El resto de los convenios colectivos sí incorpora algún tipo de regulación sobre la movilidad «externa» dentro de su articulado, haciéndolo con distinto grado de detalle, que va desde los que —como el «Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo», de 2003— prácticamente se limitan a mencionar la causa que posibilita la movilidad «externa»¹⁹³, hasta los que —como el «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol», de 2003— precisan muchos otros aspectos, aparte la causa, que se refieren al tiempo, al lugar, al sujeto de la decisión, a la situación del trabajador en la empresa de procedencia, a las condiciones de trabajo en la empresa de destino, y además, a ciertas otras garantías adicionales a favor de los trabajadores¹⁹⁴. Lo que se hará a continuación no es transcribir sin más el tenor literal de cada de las cláusulas convencionales sobre movilidad «externa», sino describir lo más claramente posible las principales peculiaridades de ésta, utilizando como guía expositiva los siete ítem a que se acaba de hacer referencia, esto es, causa, tiempo, lugar, sujeto de la decisión, situación del trabajador en la empresa de procedencia, condiciones de trabajo en la empresa de destino, y por último, ciertas otras garantías adicionales a favor de los trabajadores.

6. En cuanto a la causa de la movilidad «externa» de los trabajadores, solamente 3 convenios colectivos de la «submuestra» de 16 carecen de especificaciones al respecto. Ello no extraña en ninguno de los casos, dado que dos de estos convenios colectivos se remiten a lo dispuesto en otras normas convencionales de aplicación¹⁹⁵, mientras que el restante efectúa la regulación de este concreto tipo de movilidad en el marco de las excedencias, evitando tratarlo como una decisión empresarial que deba estar justificada¹⁹⁶. De entre los convenios colectivos

¹⁸⁹ Cfr. artículo 29 del «Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.» y otra, de 2004. Igualmente, sobre «provisión de vacantes y ascensos», cfr. artículo 11 del «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2005; o sobre «ascensos y promociones», cfr. artículo 12 del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España».

¹⁹⁰ Cfr. artículo 51 del «I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling», de 2005.

¹⁹¹ Cfr. disposición adicional 3ª del «Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa» y otras, de 2005.

¹⁹² Cfr. su disposición final 5ª.

¹⁹³ Cfr. su artículo 16.7.

¹⁹⁴ Cfr. su artículo 17.

¹⁹⁵ Se trata del «II Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA», de 2004, cuyo artículo 46.2 remite a «las causas mencionadas en el art. 18.1.b del Acuerdo sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del Grupo Endesa de 27 de abril de 1999»; y del «II Convenio marco del Grupo Viesgo», de 2005, cuya disposición final 5ª remite igualmente al «Acuerdo» recién citado.

¹⁹⁶ Se trata del «II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia», de 2004 (en concreto, su artículo 8.4).

de la «submuestra» que sí explicitan alguna causa, en ocasiones el asunto aparece enfocado desde el lado de la empresa, al configurar la movilidad como una carga que debe soportar el trabajador, bien porque exista una «necesidad debidamente acreditada derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción»¹⁹⁷, bien —precisando un poco más— porque resulta preciso «atender actividades coyunturales, [la] cobertura provisional de puestos de trabajo [o prestar] servicios comunes para el conjunto de Empresas del Grupo»¹⁹⁸. Por su parte, en otras ocasiones parece enfocarse el tema desde la perspectiva del trabajador, al configurar la movilidad «externa» como un derecho a ocupar un puesto vacante en otra empresa del grupo¹⁹⁹, o como un derecho a obtener su recolocación en otra empresa del grupo en situaciones de crisis²⁰⁰, o como un derecho a incorporarse a otra empresa del grupo «por razones personales o familiares, justificadas»²⁰¹.

7. Por lo que se refiere al tiempo de la movilidad «externa» de los trabajadores, aparentemente no contienen ninguna especificación al respecto 9 de los 16 convenios colectivos de esta «submuestra», mientras que los 7 restantes convenios colectivos optan por emplear alguna de las fórmulas siguientes: 1) la que —importando las categorías del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores— distingue entre «traslados» y «desplazamientos», al disponer que «se considerará traslado toda modificación estructural que suponga cambio de centro de trabajo a otro distinto de la misma empresa o cualquier otra del ámbito del presente Convenio que requiera variación de residencia ..., y cuya duración exceda de los límites temporales previstos para los desplazamientos»²⁰²; 2) la que distingue sin más entre movilidad «externa» definitiva y temporal, sin efectuar ulteriores matizaciones al respecto²⁰³; 3) la que distingue entre movilidad «externa» definitiva y temporal, pero precisando cuáles son las causas que pueden dar lugar a cada una de ellas²⁰⁴; 4) la que regula únicamente la «movilidad geográfica permanente entre empresas», a la que denomina «traslado»²⁰⁵,

¹⁹⁷ Cfr. artículo 15.1.1 del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004. Igualmente, en este sentido, el «I Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas «Corporación Empresarial Roca, S.A.» y otras, de 2004 (punto cuarto del «acuerdo marco» incluido entre sus anexos); el «Convenio Colectivo de las Empresas «Praxair España, S.L.» y otras, de 2004 (artículo 19); el «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004 (artículo 17); y además, el «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005 (artículo 15.1.1). Por su parte, el «Convenio Colectivo del Grupo Cetelem» se refiere a «necesidades de la organización» (artículo 44).

¹⁹⁸ Cfr. artículo 17.2 del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003.

¹⁹⁹ En este sentido, el artículo 29 del «Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.» y otra, de 2004, dispone que «cuando se necesite cubrir puestos para trabajos fijos y permanentes, sin distinción de profesión o categoría profesional, y antes de acudir a la contratación de personal de nuevo ingreso, las Empresas darán la oportunidad de efectuar cambios de puestos o promociones, incluso entre ellas». También, artículo 16.7 del «Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo», de 2003; artículo 35.2 del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005; artículo 11 del «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2005; y artículo 12.2 del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España».

²⁰⁰ Cfr. disposición adicional 3ª del «Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa» y otras, de 2005. También, disposición adicional 2ª del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004, y la misma disposición del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005.

²⁰¹ Cfr. artículo 51 del «I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling», de 2005.

²⁰² Cfr. artículo 16.1.1 del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», del año 2004. En idéntico sentido, el artículo 16.1.1 del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», del año 2005.

²⁰³ Cfr. artículo 17 del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004.

²⁰⁴ Cfr. artículo 17 del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003, y también, artículo 46 del «II Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA», de 2004.

²⁰⁵ Cfr. artículo 35 del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005.

y 5) la que se refiere sólo a la movilidad «externa» temporal, al autorizar en exclusiva «el pase temporal de trabajadores de la primera [empresa] a la segunda»²⁰⁶.

8. Hablar del lugar de la movilidad «externa» de trabajadores implica referirse, fundamentalmente, a la eventual existencia de limitaciones geográficas que impliquen algún tipo de restricción en relación con el centro de trabajo de destino. Justo la mitad de los convenios colectivos que forman la «submuestra» que aquí manejamos, evita establecer fronteras a la circulación de trabajadores, y ni siquiera efectúa ninguna precisión adicional al respecto, al disponer simplemente que «las Empresas darán la oportunidad de efectuar ... promociones ... entre ellas»²⁰⁷, o que la movilidad puede tener como destino «otros centros de trabajo de las Empresas afectadas por el ámbito de este Convenio»²⁰⁸, otras «empresas del Grupo»²⁰⁹ o «de la Organización»²¹⁰, otra empresa «dentro de las firmantes de este Convenio»²¹¹, «cualquiera de las Empresas firmantes del Acuerdo»²¹², o «cualquiera de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio»²¹³. Tampoco establecen fronteras otros 4 convenios colectivos de la «submuestra»²¹⁴, aunque en ellos se alude expresamente a la posibilidad de que la movilidad «externa» conlleve un cambio de residencia del trabajador, definitiva o temporal, especialmente con el objeto de precisar qué clase de compensaciones económicas lleva aparejada la circulación con «movilidad geográfica» (esto es, con cambio de residencia)²¹⁵. Sí establecen fronteras 3 convenios colectivos de la «submuestra», lo que sucede cuando en ellos se indica que «las empresas podrán disponer el traslado del personal ... a otra empresa, siempre que ésta pertenezca al Grupo de Empresas incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio», con tal que dicho traslado se lleve a cabo «dentro de la misma población»²¹⁶; o que «los trabajadores serán adscritos a una u otra sociedad [del grupo] dentro del mismo Centro de Trabajo»²¹⁷. En fin, el último convenio colectivo de la «submuestra» que queda por contabilizar aquí, sólo incorpora un compromiso de las empresas, al disponer que «se procurará, en la medida de lo posible, que el traslado se efectúe a las localidades más cercanas al Centro de Trabajo donde se estén prestando los servicios, siempre que haya vacante»²¹⁸.

²⁰⁶ Cfr. disposición adicional 3ª del «Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa» y otras, de 2005.

²⁰⁷ Cfr. artículo 29 del «Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.» y otra, de 2004.

²⁰⁸ Cfr. artículo 16.7 del «Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo», de 2003.

²⁰⁹ Cfr. artículo 8.4 del «II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia», de 2004, y disposición final 5ª del «II Convenio marco del Grupo Viesgo», de 2005.

²¹⁰ Cfr. artículo 44 del «Convenio Colectivo del Grupo Cetelem», de 2004.

²¹¹ Cfr. artículo 51 del «I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling», de 2005.

²¹² Cfr. disposición adicional 3ª del «Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa» y otras, de 2005.

²¹³ Cfr. artículo 11.3 del «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2005.

²¹⁴ Se trata del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003 (artículo 17), del «II Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA», de 2004 (artículos 45 y 46), del «Convenio Colectivo de las Empresas «Praxair España, S.L.»» y otras, de 2004 (artículos 15 y 19), y por último, del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004 (artículos 17 y 20).

²¹⁵ Cfr. artículo 17 del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003; artículos 15 y 19 del «Convenio Colectivo de las Empresas «Praxair España, S.L.»» y otras, de 2004; y artículos 17 y 20 del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004.

²¹⁶ Cfr. sendos artículos 15.1.4 del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004, y del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005.

²¹⁷ Cfr. el punto cuarto del «acuerdo marco», incluido entre sus anexos, del «I Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas «Corporación Empresarial Roca, S.A.»» y otras, de 2004.

²¹⁸ Cfr. artículo 35.3 del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005.

9. En cuanto al sujeto de la decisión, quizá deba significarse el hecho de que ningún convenio colectivo de esta «submuestra» parezca atribuir la responsabilidad de la movilidad «externa» a la dirección del grupo de empresas. De entre los 11 convenios colectivos de la propia «submuestra» que se refieren de algún modo al sujeto²¹⁹, 5 de ellos configuran la movilidad «externa» como una facultad que puede ejercitar la empresa unilateralmente —resultando, por tanto, forzosa para el trabajador—, indicándolo con expresiones del tipo «las empresas podrán disponer»²²⁰, «la Empresa podrá determinar»²²¹, «los trabajadores serán adscritos»²²², o «los trabajadores ... podrán ser asignados»²²³. No obstante, 3 de estos 5 convenios colectivos recién citados incorporan un trámite previo, consistente en la obligación de la empresa de informar previamente de su decisión «a los Representantes de los Trabajadores de los centros afectados»²²⁴ o a «los Delegados Sindicales»²²⁵. Por otra parte, 3 convenios colectivos optan por considerar la movilidad «externa» como una decisión que sólo puede ser ejecutada mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador —de manera que posee carácter voluntario para éste—, aludiendo a la necesidad de «pacto individual entre empresa y trabajador»²²⁶, a que «las Empresas darán la oportunidad [a los trabajadores] de efectuar cambios de puestos o promociones ... entre ellas»²²⁷, o que el procedimiento se inicia por «petición de un trabajador»²²⁸. Por último, los 3 convenios colectivos restantes de los 11 citados²²⁹, contemplan las dos posibilidades de movilidad «externa» de que en este párrafo se ha hablado —tanto la forzosa como la voluntaria—, aunque dos de ellos especifiquen más, pues en un caso es forzosa la temporal y voluntaria la definitiva²³⁰, mientras que en otro es forzosa la colectiva y voluntaria la individual²³¹.

10. Una parte de los convenios colectivos de grupos de empresa que integran esta «submuestra» de 16 presta atención a la situación del trabajador circulante en la empresa de procedencia, aunque se trata de una pequeña parte, habida cuenta que de este concreto asunto sólo se encuentra rastro en 4 de los convenios colectivos de la misma. En 2, se aborda el asunto de idéntica manera, dado que el tenor literal de uno de ellos habla de la «suspensión de la relación jurídico-laboral en la empresa de procedencia»²³², y el otro alude literalmente a la «suspensión de su contrato de trabajo

²¹⁹ Aparentemente, obvian el tema los 5 siguientes convenios colectivos: el «de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo», de 2003; el «II Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA», de 2004; el «II Convenio marco del Grupo Viesgo», de 2005; el «Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa» y otras, de 2005; y el «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2005.

²²⁰ Cfr. sendos artículos 15.1.4 del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004, y del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005.

²²¹ Cfr. artículo 19.1 del «Convenio Colectivo de las Empresas “Praxair España, S.L.” y otras, de 2004.

²²² Cfr. punto cuarto del «acuerdo marco», incluido entre los anexos, del «I Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas “Corporación Empresarial Roca, S.A.” y otras, de 2004.

²²³ Cfr. artículo 17.1 del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004.

²²⁴ Cfr. artículo 19.2 del «Convenio Colectivo de las Empresas “Praxair España, S.L.” y otras, de 2004. También, el «I Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas “Corporación Empresarial Roca, S.A.” y otras, de 2004 (punto cuarto del «acuerdo marco» incluido entre sus anexos).

²²⁵ Cfr. artículo 17.1 del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004.

²²⁶ Cfr. artículo 8.4 del «II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia», de 2004.

²²⁷ Cfr. artículo 29 del «Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.» y otra, de 2004.

²²⁸ Cfr. artículo 51 del «I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling», de 2005.

²²⁹ Se trata del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003 (artículo 17); del «Convenio Colectivo del Grupo Cetelem», de 2004 (artículo 44); y del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005 (artículo 35).

²³⁰ Cfr. artículo 17 del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003.

²³¹ Cfr. artículo 35 del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005.

²³² Cfr. artículo 17.1 del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003.

en la empresa de origen por el tiempo que dure la citada situación»²³³. Por causa, precisamente, de que estos 2 convenios colectivos conciben la movilidad «externa» como un supuesto —extravagante, por cierto— de suspensión del contrato de trabajo, no extraña que ambos coincidan también en regular el tema del reingreso a la empresa de procedencia. A tal efecto, en uno de ellos se habla de la «garantía de retorno ... en caso de ... disolución de la empresa, despido colectivo, o extinción del contrato por la causa objetiva del artículo 52C del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino»²³⁴; mientras que en el otro se indica que «el reingreso, que deberá ser solicitado por el interesado dentro del mes anterior a la fecha del cese de la prestación que motivó la excedencia [por movilidad “externa”], se producirá de forma automática en un puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional ostentado en el momento de iniciarse la referida suspensión y siempre que el cese no haya sido como consecuencia de despido disciplinario declarado procedente»²³⁵. Y a estos 2 convenios colectivos hay que sumar otros 2 que también se ocupan expresamente del retorno de los trabajadores a la empresa de origen —aunque eludan hablar de suspensión del contrato de trabajo—, indicando «que los trabajadores afectados por tales variaciones tendrán prioridad respecto de posibles nuevas contrataciones para ocupar su puesto de origen»²³⁶, o que «una vez cesen las condiciones que dieron lugar a la cesión temporal, los trabajadores cedidos se reintegrarán a su Empresa de origen en los plazos fijados por la empresa receptora»²³⁷.

11. Tampoco son muy numerosos los convenios colectivos de esta «submuestra» que contienen declaraciones expresas sobre las condiciones laborales de los trabajadores circulantes en la empresa de destino. Aparentemente, sólo cabe encontrarlas en 5 de estos convenios colectivos²³⁸, que se pronuncian sobre el eventual cambio o conservación —en la empresa de destino— de las condiciones de trabajo que el trabajador venía disfrutando en la empresa de origen, especialmente en lo que se refiere a la jornada y al salario. En cuanto a la jornada, se dispone sin más que el trabajador en circulación debe «adaptarse a la jornada y distribución horaria, que tenga el puesto de trabajo, el centro o la empresa de destino»²³⁹; o que «serán aplicables las [normas] de la empresa de destino», aunque «respetando su jornada anual, caso de que en su empresa de origen ésta sea inferior»²⁴⁰. En cuanto al salario, en algún caso se indica simplemente que el trabajador circulante «conservará la misma retribución»²⁴¹, sin explicitar qué sucedería en el supuesto de que tal retribución resultase ser inferior a la de la empresa de destino, pudiendo decir —como de hecho se dice en otro caso— que «las posibles diferencias entre el global de retribuciones (dinerarias y en especie) entre la empresa de origen y la de destino, tendrán el ... tratamiento ...[de] abono en la empresa de destino, como Complemento Personal ..., o

²³³ Cfr. artículo 8.4 del «II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia», de 2004.

²³⁴ Cfr. artículo 17.1 del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003.

²³⁵ Cfr. artículo 8.4 del «II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia», de 2004.

²³⁶ Cfr. artículo 19.3 del «Convenio Colectivo de las Empresas “Praxair España, S.L.”» y otras, de 2004.

²³⁷ Cfr. disposición adicional 3ª.3 del «Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa» y otras, de 2005.

²³⁸ Se trata del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003; del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004; del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004; del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005; y del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005.

²³⁹ Cfr. sendos artículos 18 del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004, y del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005. El artículo 17.1 del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004, dispone que «si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, el trabajador desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en la empresa o centro de trabajo de destino».

²⁴⁰ Cfr. artículo 17.2 del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003.

²⁴¹ Cfr. sendos artículos 18 del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004, y del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005.

compensación a tanto alzado y de pago único»²⁴²; y en algún otro caso se opta por indicar que «el trabajador desplazado percibirá la retribución ... de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Empresa receptora, si bien en el supuesto de que la retribución del nuevo puesto fuese inferior a la que el trabajador tenía acreditada se podrá establecer, mediante acuerdo individual de la Empresa cedente con el trabajador, algún tipo de compensación»²⁴³.

12. Para cerrar el análisis de esta «submuestra» de 16 convenios colectivos (recuérdese, el 40 por 100 del total de 40), cabe reparar en que 7 de ellos explicitan algún tipo de garantía adicional destacable a favor de los trabajadores²⁴⁴. La que más se repite —aunque sólo aparezca en 5 convenios colectivos— es la referida al cómputo del tiempo de permanencia del trabajador en circulación en todas las empresas del grupo, disponiéndose al efecto que «se respetará, a todos los efectos, la antigüedad consolidada en la empresa de origen»²⁴⁵, que «el tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la empresa de origen»²⁴⁶, que se «conservará la ... antigüedad»²⁴⁷, o que se conservará «la antigüedad adquirida en la ...[empresa] de origen»²⁴⁸. En fin, otras garantías que pueden mencionarse son las relativas a lo siguiente: 1) la conservación del «Plan de Previsión de la Empresa de origen»²⁴⁹; 2) la imposibilidad de ser despedido «por causas objetivas» ligadas al «cambio de destino ... mismo» y «durante el período de dos años»²⁵⁰; 3) la preferencia para la movilidad de «los trabajadores que soliciten el traslado por razón de matrimonio, traslado del cónyuge o en los supuestos de parejas de hecho con convivencia suficientemente acreditada»²⁵¹; 4) el otorgamiento, «en el caso de traslado de uno de los cónyuges», del «derecho al traslado a la misma localidad en el plazo máximo de seis meses», a favor del «otro [cónyuge], si fuera de la misma empresa o Grupo de Empresas»²⁵²; ó 5) la imposibilidad de verse afectado por una medida de movilidad «externa» si concurriesen determinadas circunstancias personales²⁵³.

²⁴² Cfr. artículo 17.1 del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003.

²⁴³ Cfr. artículo 35.2 del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005.

²⁴⁴ En concreto, son el «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003; el «II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia», de 2004; el «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004; el «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004; el «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005; el «I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling», de 2005; y el «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005.

²⁴⁵ Cfr. artículo 17.1 del «III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF», de 2003.

²⁴⁶ Cfr. artículo 8.4 del «II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia», de 2004.

²⁴⁷ Cfr. sendos artículos 18 del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004, y del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005.

²⁴⁸ Cfr. artículo 51 del «I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling», de 2005.

²⁴⁹ Cfr. sendos artículos 18 del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004, y del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005.

²⁵⁰ *Ibidem*.

²⁵¹ Cfr. artículo 35.2 del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005.

²⁵² Cfr. artículo 55.3) del «Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2004, y artículo 54.3) del «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005.

²⁵³ En concreto, el artículo 17 del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004, dispone que «las empresas no podrán incluir en las medidas de circulación a los colectivos de trabajadores siguientes: 1) los mayores de 56 años; 2) los que tengan hijos en edad escolar, mientras que no concluya el curso académico; 3) los que acrediten ... problemas sociales impeditivos de traslado; y 4) los que ya hubieren sido objeto de anterior medida de circulación, por el presente artículo».

XI. MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO*

1. La materia relativa a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo es susceptible de dar de sí en la negociación colectiva de grupos de empresas, a pesar de la insufrible prolijidad con la que aparece regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Por ejemplo, un convenio colectivo de grupo de empresas podría quizá incidir sobre los umbrales que fija el apartado 2 del propio artículo 41, respecto de la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, al efecto de disponer que el número de trabajadores que «las empresas ... ocupen» —como se sabe, «cien trabajadores», «entre cien y trescientos trabajadores», o «trescientos o más trabajadores»— deba computarse tomando como referencia el conjunto de las empresas del grupo; disposición que supondría un indicio claro de la existencia de personalidad laboral del grupo de empresas, desde el punto de vista de la unidad de plantilla. También, un convenio colectivo de grupo de empresas podría atribuir la decisión sobre la modificación sustancial a la dirección del grupo, en lugar de a la empresa concreta a la que formalmente esté adscrito el trabajador o los trabajadores a los que dicha decisión afecte —de «dirección de la empresa», habla el apartado 1 del citado artículo 41—, lo que revelaría la personalidad laboral del grupo, ahora desde el punto de vista de la unidad de dirección. E igualmente, siempre a título de ejemplo, podría un convenio colectivo de grupo de empresas indicar que la situación de la empresa, a los efectos de probar la existencia de razones económicas que justifiquen eventuales modificaciones sustanciales en ella, se analice tomando como referencia los resultados o balances del grupo, lo que apuntaría al reconocimiento de la personalidad laboral del grupo, en este caso desde el punto de vista de la unidad de caja. A través del análisis de los 40 convenios colectivos que componen nuestra «muestra», podemos comprobar cuál es el juego efectivo que la materia de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ha dado en el ámbito de los grupos de empresas.

2. Como punto de partida, habría que indicar que la gran mayoría de los convenios colectivos de la «muestra» resulta descartable de plano, habida cuenta que estos convenios no ofrecen ningún juego sobre la materia regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Y es que, en efecto, sólo 7 convenios colectivos de la «muestra» (lo que supone sólo un 17,5 por 100 del total) incluyen algún tipo de referencia al respecto de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se trata de 3 convenios colectivos del año 2003, y más en concreto, del «III Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio»²⁵⁴, del «Convenio Colectivo de las empresas “Gallego Vilar, S.A.” y otras»²⁵⁵, y del «Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A.» y otras²⁵⁶; de un único convenio colectivo de 2004, que es el «II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa»²⁵⁷; y de 3 convenios colectivos de 2005, que son el «Convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA»²⁵⁸, el «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras²⁵⁹, y el «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.»²⁶⁰. Sólo en este último convenio colectivo el tema aparece regulado en una cláusula bautizada como el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores,

* Autor: Alberto ARUFE VARELA.

²⁵⁴ Cfr. su artículo 6, sobre «organización de los servicios» y «dirección de la actividad laboral».

²⁵⁵ Cfr. su artículo 12, sobre «organización del trabajo».

²⁵⁶ Cfr. su artículo 12, sobre «organización del trabajo».

²⁵⁷ Cfr. su artículo 9, sobre «principios para la implantación o revisión de las condiciones de trabajo».

²⁵⁸ Cfr. su artículo 9, sobre «establecimiento o modificación de incentivos».

²⁵⁹ Cfr. su artículo 6, sobre «modificación de condiciones de trabajo».

²⁶⁰ Cfr. su artículo 21, sobre «normativa aplicable» respecto de la «modificación sustancial de las condiciones de trabajo».

utilizándose en los demás expresiones como «organización de los servicios»²⁶¹ o «del trabajo»²⁶², «revisión»²⁶³ o «modificación de condiciones de trabajo»²⁶⁴, o por último, «modificación de incentivos»²⁶⁵. Pues bien, ciñendo el análisis a estos 7 convenios colectivos, los resultados que pueden obtenerse en cuanto a la existencia en ellos de indicios de personalidad laboral del grupo son concluyentes.

3. En primer lugar, porque ninguno de estos 7 convenios colectivos —por tanto, huelga decirlo, ningún convenio colectivo del total de la «muestra»— contiene indicios reveladores de la unidad de plantilla en el grupo. De hecho, sólo 2 convenios colectivos aluden de alguna manera al tema del carácter individual o colectivo de la modificación en cuestión, pero sin que en ningún caso quepa razonablemente deducir la trascendencia del grupo a estos efectos. Y es que tales convenios colectivos se limitan a afirmar lo siguiente: uno, que «cuando ... la Empresa precise la adopción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten a más de un trabajador, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal», y que «las modificaciones sustanciales de carácter individual que afecten a un solo trabajador, se regularán por lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores»²⁶⁶; y el otro, que «cuando tales modificaciones ... tengan carácter colectivo, la Empresa deberá iniciar con la Representación Laboral correspondiente el preceptivo período de consultas, previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores».

4. En segundo lugar, porque sólo en 2 convenios colectivos (lo que supone un 5 por 100 sobre el total de 40 de la «muestra») puede hallarse algún rastro de unidad de dirección en el grupo, por razón de los sujetos que intervienen en la toma de decisiones relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, al no aludirse exclusivamente a «la Empresa»²⁶⁷, o —como resulta ser lo más habitual— a «la Dirección de la Empresa»²⁶⁸. En este sentido, cabe citar el «Convenio Colectivo de las empresas Primera Plana, S.A.» y otras, de 2003, al indicarse en él —a propósito de las modificaciones sustanciales de carácter colectivo— que «el Comité de Grupo de Empresa deberá ser igualmente informado e intervendrá de inmediato a petición del Comité de Empresa o Delegados de personal, asumiendo la negociación si así se le solicita»²⁶⁹. Y además, también puede hacerse mención del «II Convenio colectivo Marco del Grupo Endesa», de 2004, por cuanto que aquí se dispone que «la introducción y revisión de los sistemas de organización de trabajo que comporten modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, fundamentadas en razones técnicas, productivas, económicas u organizativas, deberán ser negociadas, con carácter previo a su establecimiento, en el seno de una Comisión [de grupo] creada de

²⁶¹ Cfr. artículo 9 del «III Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio», de 2003.

²⁶² Cfr. artículo 12 del «Convenio Colectivo de las empresas "Gallego Vilar, S.A." y otras», de 2003, y artículo 12 del «Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A.» y otras, de 2003.

²⁶³ Cfr. artículo 9 del «II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa», de 2004.

²⁶⁴ Cfr. artículo 6 del «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2005.

²⁶⁵ Cfr. artículo 9 del «Convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA», de 2005.

²⁶⁶ Cfr. artículo 12 del «Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A.» y otras, de 2003.

²⁶⁷ Cfr. artículo 21 del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005.

²⁶⁸ Cfr. artículo 6 del «III Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio», de 2003; artículo 12 del «Convenio Colectivo de las empresas "Gallego Vilar, S.A." y otras, de 2003; artículo 9 del «Convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA», de 2005; y también, artículo 6 del «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2005.

²⁶⁹ Cfr. su artículo 12.

conformidad con lo previsto en el Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva en el Grupo ENDESA de fecha 19 de diciembre de 2001»²⁷⁰.

5. En tercer lugar, y por último, los resultados del análisis de aquellos 7 convenios colectivos son concluyentes porque, ahora en relación con la unidad de caja, ninguno registra la existencia de indicios de personalidad laboral del grupo. De los 7, resulta que 3 ni siquiera efectúan alusiones a las concretas causas motivadoras de las modificaciones, remitiéndose a «los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores»²⁷¹, hablando de «sea cual fuere la causa»²⁷², o incluso, guardando silencio al respecto²⁷³. Y los que sí aluden a ellas —que son lógicamente los otros 4—, lo hacen sólo para referirse, sin matizaciones, a «razones económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente acreditadas»²⁷⁴, o para citar como causa la «introducción de nuevas tecnologías»²⁷⁵.

²⁷⁰ Cfr. su artículo 9.

²⁷¹ Cfr. artículo 12 del «Convenio Colectivo de las empresas “Gallego Vilar, S.A.” y otras, de 2003.

²⁷² Cfr. artículo 21 del «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005.

²⁷³ Cfr. artículo 9 del «Convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA», de 2005.

²⁷⁴ Cfr. artículo 12 del «Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A.» y otras, de 2003. En el mismo sentido, artículo 9 del «II Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA», de 2004, y artículo 6 del «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2005.

²⁷⁵ Cfr. artículo 6 del «III Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio», de 2003.

XII. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS*

1. La suspensión del contrato de trabajo es una materia que entra a regular casi la entera totalidad de los convenios colectivos de grupos de empresas que conforman nuestra «muestra», dado que resulta posible encontrar alguna alusión a la misma en 36 convenios colectivos de ella (lo que supone un 90 por 100 del total)²⁷⁶. Tales alusiones resultan ser muy variadas por el espacio que en la norma convencional se le dedica al tema, que en algún caso —como el del «Convenio colectivo para las empresas JC Decaux España, S.L.U.» y otra, de 2005— llega a ocupar un máximo de seis preceptos, relativos a la «suspensión del contrato de trabajo», la «suspensión del contrato por maternidad», la «excedencia por cuidado de hijos o hijas», la «excedencia forzosa», la «excedencia voluntaria» y la «suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo». Entre esta variedad, quizá pueda comentarse que lo que predomina es el tratamiento de la excedencia, dado que a la misma —tomándola en el más amplio sentido, incluyendo cualquiera de sus modalidades (forzosa, voluntaria, para atender al cuidado de hijos, etc.)— se refieren hasta 31 convenios colectivos de la «muestra» (esto es, un 77,5 por 100 del total de 40). Acaso también puede indicarse que hasta 19 convenios colectivos (lo que supone un 47,5 por 100 del total de 40) optan por incluir causas de suspensión del contrato de trabajo nuevas, distintas de las enumeradas en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores —que, como se sabe, «no tiene ningún carácter exhaustivo, limitativo o “*numerus clausus*”»²⁷⁷—, teniendo en cuenta que estas causas de suspensión del contrato «extravagantes»²⁷⁸ suelen aparecer bajo la apariencia de «permisos no retribuidos»²⁷⁹, de «licencias sin sueldo»²⁸⁰ o de «licencias [no remuneradas] por asuntos propios»²⁸¹. Sin embargo, para nosotros sólo resulta relevante un número de convenios colectivos de la «muestra» sensiblemente inferior, que se reduce a 4, siendo estos los únicos convenios colectivos sobre los que se va a insistir a continuación.

2. Tales 4 convenios colectivos, que representan un 10 por 100 sobre el total de la «muestra», son los únicos en los que resulta posible encontrar algún indicio revelador de la personalidad laboral del grupo de empresas. Ninguno de ellos corresponde a los publicados en el año 2003, puesto que se trata del «I Convenio Colectivo del GRUPO SOGECABLE», de 2004, del «Convenio Colectivo del Grupo Cetelem», también de 2004, del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», igualmente de 2004, y por último, del «Convenio Colectivo del Grupo Axa Seguros», de 2005. Lo que aparece en estos 4 convenios colectivos son referencias a la unidad de plantilla del grupo en cuestión —fundamentalmente a propósito de la regulación que en ellos se efectúa del tema de las excedencias—, teniendo en cuenta que tales referencias se pueden reconducir a tres supuestos, en dos de los cuales la norma

* Autor: Alberto ARUFE VARELA.

²⁷⁶ Por tanto, son sólo 4 los convenios colectivos de grupos de empresas de la «muestra» que carecen de regulación sobre la suspensión del contrato de trabajo, y más en concreto los siguientes: el «Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo», de 2003; el «I Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas “Corporación Empresarial Roca, S.A.” y otras, de 2004; el «II Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas Corporación Empresarial Roca, S.A.» y otras, de 2005; y el «Convenio colectivo del Grupo Ercros, S.A. (Acuerdo de Adhesión y adaptación al XIV Convenio General de la Industria Química)», de 2005.

²⁷⁷ Cfr. J. MARTINEZ GIRON, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VAZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 1ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2004), pág. 300.

²⁷⁸ Sobre la propiedad de este calificativo, véase *ibidem*.

²⁷⁹ Por ejemplo, en el «Convenio Colectivo de las empresas “Gallego Vilar, S.A.” y otras, de 2003 (artículo 21).

²⁸⁰ Por ejemplo, en el «Convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA», de 2005 (artículo 44).

²⁸¹ Por ejemplo, en el «Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo» (artículo 26).

convencional resulta ser más restrictiva, mientras que en el restante parece serlo menos.

3. La norma convencional parece menos restrictiva en un caso, en que es el grupo de empresas, y no la empresa a la que formalmente está adscrito el trabajador, lo que se tiene en cuenta a los efectos de solicitud de un período de excedencia voluntaria. Como se sabe, el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores vincula el «derecho a que se le reconozca [al trabajador] la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria» —tanto en una primera ocasión, como en una segunda posterior—, a la acreditación de un determinado período previo de permanencia, que el propio precepto indica que es un período de «antigüedad en la empresa». Sin embargo, el «Convenio colectivo del Grupo Axa Seguros» toma como punto de referencia el grupo de empresas cuando se pretenda disfrutar de la excedencia voluntaria en una segunda ocasión, disponiendo al respecto que «para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cinco años de servicio efectivo en el Grupo Axa»²⁸².

4. Por su parte, resulta más restrictivo el tratamiento que de la propia excedencia voluntaria efectúan los convenios colectivos «del GRUPO SOGECABLE» y del «Grupo Cetelem», ambos de 2004, en relación con uno de los requisitos que tales convenios imponen al trabajador solicitante de dicha excedencia. Al margen de lo que dispone el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores —que sólo habla, como acaba de indicarse, de la «antigüedad en la empresa»—, los convenios colectivos recién citados hacen depender la excedencia voluntaria de que el trabajador no vaya a prestar servicios para empresas que compitan con cualquiera de las del grupo. En este sentido, se indica que «en ningún caso será causa suficiente para situarse en excedencia voluntaria el hecho de prestar servicios profesionales, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de los mismos, en empresas radicadas en España de medios de comunicación, cuyo objeto social y actividad coincida con algún sector específico de la empresa o del grupo Sogecable»²⁸³; o también, que «la empresa podrá denegar la concesión de la excedencia cuando la causa de su solicitud sea la prestación de un servicio por cuenta ajena o por cuenta propia en empresas cuya actividad sea esencialmente coincidente con la de las empresas que forman parte de [grupo] Cetelem»²⁸⁴.

5. En fin, igualmente parece más restrictiva la regulación que, de la excedencias «para atender al cuidado de cada hijo» y «para atender al cuidado de un familiar», se contiene en el «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004, en relación con un concreto aspecto al que se refiere el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Y es que el párrafo 3º de este precepto estatutario considera que ambos tipos de excedencia constituyen «un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres», aunque él mismo contempla la posibilidad de restringir este derecho, al indicar lo siguiente: que «no obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa». Pues bien, el «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004, restringe este ejercicio simultáneo —de que habla el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores— un poco más, en cuanto que en él se dispone que puede limitarse en caso de que los «dos trabajadores ... presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo»²⁸⁵.

²⁸² Cfr. artículo 12, párrafo 5º, del «Convenio colectivo del Grupo Axa Seguros», de 2005.

²⁸³ Cfr. artículo 23, párrafo 5º, del «I Convenio Colectivo del GRUPO SOGECABLE», de 2004.

²⁸⁴ Cfr. artículo 33, párrafo 3º, del «Convenio Colectivo del Grupo Cetelem», de 2004.

²⁸⁵ Cfr. artículo 72.3 del «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004.

XIII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO*

1. Aparentemente, la extinción del contrato de trabajo es una materia llamada a tener cierto protagonismo en el marco de la negociación colectiva, al menos si nos fijamos en el número de remisiones que a la misma se efectúan entre los artículos 49 y 57 del Estatuto de los Trabajadores —agrupados bajo la rúbrica común «extinción del contrato de trabajo»—, así como en el artículo 58 —relativo a las «faltas y sanciones de los trabajadores»—, aquí incluíble por causa de que la sanción disciplinaria típica para faltas muy graves la constituye el despido. En estos diez preceptos resulta posible hallar hasta tres alusiones a la negociación colectiva, las cuales se encuentran en los artículos 49.1.d), 55.1, párrafo 2º, y 58.1. La primera de estas alusiones aparece en relación con la causa extintiva de la dimisión, con el objeto de indicar que dicha dimisión debe ser comunicada por el trabajador dimisionario con «el preaviso que señalen los convenios colectivos»; la segunda se halla en sede de la forma del despido disciplinario, donde se señala que «por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales», aparte la mera notificación del mismo por escrito; y la tercera se localiza en el lugar en que se habla de las faltas y sanciones de los trabajadores, al disponerse que «los trabajadores podrán ser sancionados ... de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable». Lógicamente, nada impide, en ninguno de estos tres supuestos, que sea un convenio colectivo de grupos de empresas el «convenio colectivo» al que los preceptos citados aluden, sobre la base de que en ellos no se efectúa ningún tipo de restricción por razón de la concreta unidad de negociación. Y por otra parte, tampoco hay obstáculos para que por medio de los convenios colectivos —incluidos los de grupo de empresas— se efectúe la regulación de alguna otra materia relacionada con la extinción del contrato de trabajo.

2. La «muestra» de 40 convenios colectivos de grupos de empresas que venimos analizando prueba todo lo anterior, dado que en la misma resulta posible encontrar ejemplos de lo que se acaba de afirmar. En cuanto a las materias en las que los tres preceptos estatutarios citados se remiten a los convenios colectivos, pueden efectuarse las siguientes precisiones: 1) que hasta 12 convenios colectivos de la «muestra» (lo que supone un 30 por 100 del total) contienen plazos de preaviso para el caso de dimisión, en cláusulas —que, por cierto, no emplean nunca el término «dimisión»— sobre «ceses»²⁸⁶, «cese voluntario»²⁸⁷, «ceses del personal»²⁸⁸ o «cese del trabajador»²⁸⁹; 2) que hasta 11 convenios colectivos de la «muestra» (lo que supone un 27,5 por 100 del total) incluyen alguna formalidad adicional a la entrega de la carta de despido, la cual suele consistir en la obligación de informar previamente a los representantes de los trabajadores²⁹⁰ o de incoar un expediente disciplinario²⁹¹; y 3)

* Autor: Alberto ARUFE VARELA.

²⁸⁶ Cfr. artículo 17 del «III Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio», de 2003; artículo 11 del «Convenio Colectivo de las empresas “Gallego Vilar, S.A.”» y otras, de 2003; artículo 9 del «Convenio Colectivo de las empresas Santiago Cucart, S.L.» y otras, de 2003; artículo 9 del «Convenio Colectivo de las empresas Santiago Cucart, S.L.» y otra, de 2004; artículo 14 del «III Convenio colectivo de las empresas Unión de Detallistas Españoles, S. Coop.» y otras, de 2005; y también, artículo 17 del «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2005.

²⁸⁷ Cfr. artículo 57 del «Convenio Colectivo del Grupo Motorpress-Ibérica», de 2004; artículo 31 del «Convenio Colectivo del Grupo Cetelem», de 2004; artículo 20 del «Convenio Colectivo de las Empresas “Praxair España, S.L.”» y otras, de 2004; y también, artículo 28 del «Convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA», de 2005.

²⁸⁸ Cfr. artículo 18 del «Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo», de 2003.

²⁸⁹ Cfr. artículo 40 del «Convenio colectivo para las empresas JC Decaux» y otra, de 2005.

²⁹⁰ Cfr. «Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A.» y otras, de 2003 (artículo 46), «Convenio Colectivo de las empresas Cargill España S.A.» y otra, de 2003 (artículo 32), «Convenio Colectivo de las empresas Cargill España S.A.» y otra, de 2004 (artículo 32), «Convenio

que hasta 16 convenios colectivos de la «muestra» (lo que supone un 40 por 100 del total), gradúa las infracciones de los trabajadores, concretando las faltas que por ser muy graves pueden llevar aparejada la sanción de despido²⁹². Y por lo que se refiere a otro tipo de materias ligadas a la extinción del contrato de trabajo, cabe extraer de entre los convenios colectivos de la «muestra» algunas otras cláusulas significativas, como pueden ser las relativas a la jubilación forzosa por cumplimiento de 65 años de edad²⁹³, a «despidos por causas objetivas»²⁹⁴, a «readmisión de despidos improcedentes»²⁹⁵, o también, a «indemnización por finalización de contratos»²⁹⁶.

3. Sin embargo, lo hasta aquí expuesto no resulta especialmente relevante desde el punto de vista de la unidad de negociación que conforman los grupos de empresas. Ello es por causa de que las cláusulas mencionadas no sirven, en principio, para identificar laboralmente el grupo de empresas, habida cuenta que dichas cláusulas podrían estar incluidas igualmente en un convenio sectorial, por referirse siempre a la empresa y nunca al grupo. Excepcionalmente, sólo 2 de los convenios colectivos citados (por tanto, el 5 por 100 del total de 40) aluden al grupo, en lugar de a la empresa, en cláusulas relativas a la extinción del contrato de trabajo. Uno de ellos es el «Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A.» y otras, de 2003, que indica en una de sus cláusulas —en relación con los «despidos por causas objetivas»— que «el Comité de Grupo de Empresas deberá ser igualmente informado e intervendrá de inmediato a petición del Comité de Empresa o Delegados de personal, asumiendo la negociación [sobre la amortización de puestos de trabajo] si así se le solicita»²⁹⁷; razón por la que esta cláusula apunta a la existencia de unidad de dirección. Y el otro convenio colectivo es el «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005, en la medida que en él aparecen tipificadas como faltas muy graves —susceptibles de dar lugar a la extinción del contrato de trabajo mediante despido disciplinario— dos incumplimientos contractuales

Colectivo del Grupo Motorpress-Ibérica», de 2004 (artículo 73), «I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling», de 2005 (artículo 62), «Convenio Colectivo para las empresas Cargill España S.A.» y otra, de 2005 (artículo 32), y por último, «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2005 (artículo 38).

²⁹¹ Cfr. «III Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio», de 2003 (artículo 53), «Convenio Colectivo del Grupo Cetelem», de 2004 (artículo 51), y además, «Convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA», de 2005 (artículo 53). También, el «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004 (artículo 80), aunque en este caso el expediente es potestativo para la empresa.

²⁹² Cfr. «Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo», de 2003 (artículos 41 y 42), «III Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio», de 2003 (artículos 50 y 52), «Convenio Colectivo de las empresas “Gallego Vilar, S.A.” y otras, de 2003 (artículos 51 y 52), «Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A.» y otras, de 2003 (artículos 44 y 45), «I Convenio Colectivo del GRUPO SOGECABLE», de 2004 (artículos 52 y 54), «II Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA», de 2004 (artículos 105 y 108), «Convenio Colectivo del Grupo Motorpress-Ibérica», de 2004 (artículo 73), «Convenio Colectivo del Grupo Cetelem», de 2004 (artículos 48 y 50), «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004 (artículos 78 y 79), «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista S.A.», de 2005 (artículos 28 y 31), «Convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S.A.» y otra, de 2005 (artículos 66 y 67), «Convenio colectivo para las empresas JC Decaux España, S.L.U.» y otra, de 2005 (artículos 58 y 60), «III Convenio colectivo de las empresas Unión de Detallistas Españoles, S. Coop.» y otras, de 2005 (artículo 36 y 37), «Convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA», de 2005 (artículo 52 y 54), «I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling», de 2005 (artículos 64 y 65), y por último, «Convenio Colectivo [para las empresas] Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2005 (artículos 41 y 43).

²⁹³ Por ejemplo, «III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España», de 2005 (artículo 35).

²⁹⁴ Cfr. «Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A.» y otras, de 2003 (artículo 14).

²⁹⁵ Cfr. «Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.» y otra, de 2004 (artículo 35).

²⁹⁶ Cfr. «Convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S.A.» y otra, de 2005 (artículo 14).

²⁹⁷ Cfr. su artículo 14, párrafo 2º.

que afectan a las empresas del grupo, y más en concreto, «hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente o con negligencia grave en los productos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, mobiliario y documentos de Altadis, S.A. o de Logista, S.A.»²⁹⁸, y también, «violar o hacer uso indebido de documentos o datos de Altadis, S.A. o de Logista, S.A., de reserva obligada»²⁹⁹; todo lo cual revela de algún modo la existencia de unidad de plantilla.

²⁹⁸ Cfr. su artículo 28.C.9.

²⁹⁹ Cfr. su artículo 28.C.14

XIV. DERECHOS COLECTIVOS*

A. La Legitimación para Negociar Convenios Colectivos de Grupos de Empresas

1. Dentro del conjunto de 40 convenios colectivos integrantes de la «muestra» analizada, hay que partir de la base de que al menos 7 de ellos (esto es, el 17,50 por 100 del total) deberán ser analizados aparte, en cuanto que los mismos —cumpliendo escrupulosamente lo dispuesto en el art. 85.3 a) del ET— determinan quiénes fueron las concretas partes que los concertaron.

No sucede lo mismo, en cambio, con los 33 convenios restantes, ya que en ellos sólo resulta posible conocer quiénes fueron las partes que los negociaron, a través de la resolución administrativa de la Dirección General de Trabajo ordenando la inscripción del correspondiente convenio en el registro estatal de convenios colectivos y su publicación en el BOE³⁰⁰.

a) La legitimación de la parte empresarial

2. Así las cosas, en los 7 convenios susceptibles de tratamiento aparte que acaban de mencionarse, es claro que los mismos fueron negociados por el sujeto que el art. 88.1 del ET denomina genéricamente «empresario», por cuanto que en ellos se afirma expresamente que fueron estipulados por «los representantes de las empresas»³⁰¹, los «representantes de la dirección de las empresas»³⁰², la «dirección de las empresas»³⁰³, o las empresas del grupo que individualmente se detallan³⁰⁴.

3. Por su parte, en los 33 convenios colectivos restantes, la correspondiente resolución de la DGT afirma sistemáticamente que el convenio colectivo en cuestión fue negociado, siempre del lado patronal, por «los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma»³⁰⁵, «los designados por la Dirección del grupo»³⁰⁶, los «representantes de la dirección del grupo»³⁰⁷, «los designados por la

* Autor: Ricardo Pedro RON LATAS.

³⁰⁰ Téngase en cuenta que la fiabilidad no es total, por cuanto la jurisprudencia laboral registra discordancias entre el tenor de la resolución y lo realmente ocurrido en la práctica. Cfr., en este sentido, una STS de 27 abril 1995 (Ar. 3273), según la cual «carece de relevancia el que la resolución de la Dirección General de Trabajo ... exprese que el Convenio se ha negociado con el Comité de grupo ..., pues la realidad demuestra que la designación de la representación de los trabajadores se ha efectuado a través de los Comités de Empresa» (f.j. 6º).

³⁰¹ Cfr. CC del grupo de empresas Cargill España, S.A. y otras, de 2003 (art. 1); CC del grupo de empresas Cargill España, S.A. y otras, de 2005 (art. 1) y CC del Grupo AXA seguros, de 2005 (art. 1).

³⁰² Cfr. CC de MAPFRE, Grupo Asegurador, de 2005 (art. 1).

³⁰³ Cfr. III CC del grupo de empresas Unión de Detallistas Españoles y otras, de 2005 (art. 1); y CC de la empresa Exide España, de 2005 (cfr. su art. 1).

³⁰⁴ Cfr. I CC del grupo Ineuropa Handling, de 2005 (art. 1).

³⁰⁵ Cfr. CC del grupo de empresas Unión Española de Explosivos y otras, de 2003; III CC del grupo Unión Radio, de 2003; CC del grupo de empresas Gallego Villar, S.A. y otras, de 2003; CC del grupo de empresas Ediciones Primera Plana S.A. y otras, de 2003; CC del grupo de empresas Zardoya Otis, S.A. y otras, de 2003; CC del grupo de empresas Cargill España, S.A. y otras, de 2003; CC del grupo de empresas Santiago Cucart, S.L. y otras, de 2003; ; CC del grupo de empresas Cargill España, S.A. y otras, de 2004; CC del grupo Motorpress-Ibérica, de 2004; CC del grupo de empresas Supermercados Sabeco, S.A. y otras, de 2005; CC de la empresa Exide España, S.A., de 2005; CC del grupo de empresas Santiago Cucart, S.L. y otras, de 2005; CC del grupo de empresas JC Decaux España y otras, de 2005; III CC del grupo de empresas Unión de Detallistas Españoles y otras, de 2005; XV CC del grupo de empresas Zardoya Otis S.A. y otras, de 2005; CC del grupo de empresas Air Liquide, S.A. y otras, de 2005; y CC del grupo ERCROS, de 2005.

³⁰⁶ Cfr. III Acuerdo Marco del Grupo REPSOL-YPF, de 2003; I CC del Grupo Sogecable, de 2004; I CC del grupo Santander Cosumer Finance, de 2004; II Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2004; CC del

Dirección de las empresas en representación de las mismas»³⁰⁸, o incluso por «los designados por la Dirección de las empresas del grupo»³⁰⁹.

4. Resulta por lo tanto evidente que en la «muestra» analizada los convenios colectivos de grupos de empresas se configuran —desde el punto de vista de la legitimación patronal para negociarlos— al 100 por 100 como verdaderos convenios colectivos empresariales, pues en ninguno de los convenios colectivos integrantes de la «muestra» en cuestión aparecen como sujetos pactantes las «asociaciones empresariales» que mencionan los arts. 87.3, 87.4 y 87.5 del ET, a propósito de los legalmente denominados convenios de ámbito superior a la empresa.

b) La legitimación de la parte trabajadora

5. Atendiendo a lo dispuesto en los 7 convenios colectivos de la «muestra» que hemos singularizado por el simple hecho de que son los únicos que identifican en su articulado a las partes que los suscribieron, resulta que en ellos pueden encontrarse hasta tres clases distintas de representación. Así, en tres de ellos aparecen como parte negociadora los comités de empresa y delegados de personal del grupo³¹⁰. En otros tres, por su parte, los sujetos negociadores resultan ser las secciones sindicales con audiencia en los comités de empresa y delegados de personal³¹¹, concretándose incluso en dos de ellos el porcentaje de vocales de comités de empresa y delegados de personal que dichas representaciones sindicales poseen³¹². En fin, el séptimo convenio restante —que resulta en este punto extravagante— manifiesta que las partes negociadoras del convenio han sido «las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras ..., Unión General de Trabajadores ..., y Unión Sindical Obrera»³¹³.

6. Por lo que respecta a los 33 convenios colectivos restantes —en los que, recuérdese, hay que estar al texto de la resolución de la DGT ordenando registrar y publicar el convenio—, resulta que 11 de ellos (el 27,50 por 100 del total de 40) fueron negociados por las secciones sindicales con audiencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores en las empresas del grupo³¹⁴, mientras que en

grupo CETELEM, de 2004; III CC de Iberdrola Grupo, de 2004; II Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2005; CC del grupo asegurador Reale, de 2005; II CC del grupo de empresas Ortiz, de 2005; CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2005; I CC del grupo Ineuropa Handling, de 2005; y CC del grupo AXA seguros, de 2005.

³⁰⁷ Cfr. II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2004.

³⁰⁸ I CC Intersocietario del grupo de empresas Corporación Empresarial Roca S.A. y otras, de 2004; II CC Intersocietario del grupo de empresas Corporación Empresarial Roca S.A. y otras, de 2004; CC del grupo de empresas Praxair España, S.L. y otras, de 2004; CC del grupo de empresas Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. y otra, de 2004; Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis S.A. y otras, de 2004; CC para determinados centros del trabajo del grupo TAFISA, de 2005; CC para el grupo de empresas EADS CASA y otras, de 2005; y CC del grupo de empresas Cargill España S.A. y otras de 2005.

³⁰⁹ Cfr. CC para las empresas del Grupo Generali España, de 2004; y III CC para las empresas del Grupo Generali España, de 2005.

³¹⁰ Cfr. CC del grupo de empresas Cargill España, S.A. y otras, de 2003; III CC del grupo de empresas Unión de Detallistas Españoles y otras, de 2005; y CC del grupo de empresas Cargill España, S.A. y otras, de 2005.

³¹¹ Cfr. CC de la empresa Exide España, S.A., de 2005.

³¹² Esos 2 convenios son: 1) el CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2005, según el cual las secciones sindicales firmantes del mismo ostentan el 100 por 100 de la representación (cfr. su art. 1); y 2) el CC del grupo Axa Seguros, de 2005, donde las secciones sindicales ostentan el 74,67 por 100 de la representación (art. 1).

³¹³ Cfr. art. 1 del I CC del Grupo Ineuropa Handling, de 2005.

³¹⁴ Cfr. I CC Intersocietario del grupo de empresas Corporación Empresarial Roca S.A. y otras, de 2004; II CC Intersocietario del grupo de empresas Corporación Empresarial Roca S.A. y otras, de 2004; CC del Grupo Santander Consumer Finance, de 2004; II Convenio Marco del Grupo ENDESA, de 2004; CC para las empresas del grupo Generali España, de 2004; III CC de Iberdrola Grupo, de 2004; CC del grupo de

otros 16 figuran como parte negociadora los propios órganos de representación unitaria de los trabajadores de las empresas del grupo, desglosándose estos 16 convenios (que suponen el 40 por 100 del total de 40 convenios) de la siguiente manera: 6 negociados por los comités de empresa³¹⁵, 4 negociados por los comités de empresa y delegados de personal³¹⁶, 3 negociados por los delegados de personal³¹⁷, 2 negociados por el comité intercentros del grupo³¹⁸, y el restantes por el comité intercentros y los delegados de personal de manera conjunta³¹⁹.

Por su parte, los 6 convenios restantes de esta «submuestra» de 33 deben entenderse negociados, siempre del lado social, conforme a las reglas detalladas por los arts. 87.2 y 87.4 del ET para los convenios de ámbito superior a la empresa, pues 2 de ellos fueron negociados por los sindicatos más representativos a nivel estatal³²⁰, y los cuatro restantes, además de por estos sindicatos, también por los siguientes: 1) CTI³²¹, 2) CGT³²², 3) ELA-STV y LAB³²³, y 4) ATP-Sae³²⁴.

7. Cabe extraer, por tanto, como conclusión más relevante de cuanto acaba de exponerse, la siguiente: si sumamos a los 7 convenios que detallaban las partes negociadoras en su articulado los otros 33 que no detallaban tales extremos en su articulado, resulta que hasta un 82,50 por 100 de los convenios colectivos incluidos en nuestra «muestra» son negociados —por el lado siempre de los trabajadores— de conformidad con las reglas establecidas por el art. 87.1 del ET para negociar convenios colectivos de empresa, mientras que sólo un 17,50 (esto es, 7 convenios de los 40 analizados) resulta negociado de conformidad con las reglas de los arts. 87.2 y 87.4 del ET para los convenios de ámbito superior a la empresa.

B. LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL GRUPO

8. En materia de derechos colectivos, y más en concreto, en materia de representación de los trabajadores, una parte de los convenios colectivos incluidos en nuestra «muestra» se ajusta a los parámetros propios de la más típica negociación colectiva de empresa, puesto que más de un tercio de los convenios colectivos aquí analizados (exactamente, 14 sobre 40 convenios; y por tanto, un 35 por 100 de la «muestra») regula algún tipo de representación de los trabajadores ante el grupo, como si este último fuese una sola empresa. Estos peculiares tipos grupales de representación de los trabajadores pueden ser reconducidos a los tres supuestos típicos siguientes.

empresas Hidroeléctrica del Cantábrico y otra, de 2004; CC del grupo de empresas Supermercados Sabeco, S.A. y otras, de 2005; Il Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2005; CC del grupo ERCROS, de 2005; y III CC para las empresas del grupo Generali España, de 2005.

³¹⁵ Cfr. CC del grupo de empresas Ediciones Primera Plana, S.A y otras, de 2003; CC del grupo de empresas Zardoya Otis y otras, de 2003; CC del grupo Motorpress-Ibérica de 2004; CC del grupo Asegurador Reale, de 2005; CC para determinados centros de trabajo del grupo TAFISA, de 2005; y XV CC del grupo de empresas Zardoya Otis y otras, de 2005.

³¹⁶ Cfr. CC del grupo de empresas Gallego Villar, S.A. y otras, de 2003; CC del grupo de empresas Cargill España, S.A. y otras, de 2004; CC del grupo de empresas JC Decaux España y otras, de 2005; y CC del grupo de empresas Air Liquide S.A. y otras, de 2005.

³¹⁷ Cfr. CC del grupo de empresas Santiago Cucart y otras, de 2003; CC del grupo de empresas Praxair España y otras, de 2004; y CC del grupo de empresas Santiago Cucart y otras, de 2005.

³¹⁸ Cfr. III CC del grupo Unión Radio, de 2003; y CC del grupo CETELEM, de 2004.

³¹⁹ Cfr. II CC del grupo de empresas Ortiz, de 2005.

³²⁰ Cfr. CC del grupo de empresas Unión Española de Explosivos y otras, de 2003; y III Acuerdo Marco del grupo REPSOL-YPF, de 2003.

³²¹ Cfr. Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis S.A. y otras, de 2005.

³²² Cfr. I CC del grupo Sogecable, de 2004.

³²³ Cfr. II Acuerdo Marco del grupo ACERALIA, de 2004.

³²⁴ Cfr. CC del grupo de empresas Eads Casa y otras, de 2005.

a) El comité intercentros de grupo

9. Dentro de los 14 convenios colectivos reguladores de fórmulas grupales de representación social, casi la mitad de ellos regula la existencia de un comité intercentros de grupo de empresas (exactamente, 5 de dichos 14 convenios, lo que supone un 35,71 por 100 del total).

Es necesario indicar, sin embargo, que aunque no siempre se hable en estos 5 convenios colectivos sistemáticamente de «comité intercentros»³²⁵ —otras denominaciones posibles son las de «comité de grupo de empresas»³²⁶, «comité general intercentros»³²⁷ y «comité interempresas»³²⁸ —, es claro que a lo que todos estos convenios colectivos apuntan es al comité intercentros que, como posible modalidad del comité de empresa a crearse siempre por convenio colectivo, regula el artículo 63.3 del ET.

Así lo prueba el hecho de que 2 de estos 5 convenios se remitan expresamente a dicho precepto del ET, al efecto de crear el comité en cuestión³²⁹. Pero lo prueba también el que dos de los tres convenios restantes vengán a remitirse implícitamente al propio precepto estatutario, al respetar —a veces, también, implícitamente— sus límites relativos a que este comité es un órgano de representación de los órganos de representación unitaria de los diversos centros, que no puede tener un número de vocales superior a trece y en el que debe guardarse la proporcionalidad de los sindicatos según los correspondientes resultados electorales globales³³⁰. Sin embargo, por lo que se refiere al convenio restante —que es el CC del grupo de empresas Eads Casa y otras, de 2005—, no parece que el «comité interempresas» que el mismo crea se ajuste estrictamente a los parámetros que establece el art. 63.3 ET, por causa del número de miembros que lo componen, que no respeta, excediéndolo en mucho, los límites legales³³¹, resultando paradójico, no obstante, que en orden a su constitución sí se ajuste a la proporcionalidad sindical de resultados electorales globales que menciona el propio art. 63.3 ET³³².

10. De nuevo al amparo de lo dispuesto en el art. 63.3 ET —pero ahora de lo que indica su último párrafo—, según el cual «tales Comités Intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación», cabe indicar que sólo uno de estos 5 convenios colectivos le atribuye a este comité intercentros de grupo la competencia para negociar el convenio colectivo de grupo correspondiente³³³.

³²⁵ Cfr. art. 70 del CC del grupo de empresas Supermercados Sabeco, S.A. y otras, de 2005; y art. 40 del III CC del grupo de empresas Unión de Detallistas Españoles y otras, de 2005.

³²⁶ Cfr. art. 48 del CC del grupo de empresas Ediciones Primera Plana, S.A. y otras, de 2003.

³²⁷ Cfr. art. 56 del III CC del Grupo Unión Radio, de 2003.

³²⁸ Cfr. art. 37 del CC del grupo de empresas Eads Casa y otras, de 2005.

³²⁹ Véanse art. 56 del III CC del Grupo Unión Radio, de 2003, según el cual «al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se constituye el Comité General Intercentros como máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del Grupo Unión Radio y el ámbito territorial de sus competencias será el estatal»; y art. 48 del CC del grupo de empresas Ediciones Primera Plana, S.A. y otras, de 2003, según el cual «al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, la representación de los trabajadores constituirá un Comité de Grupo de Empresas (en adelante CGE)».

³³⁰ Cfr. art. 70 del CC del grupo de empresas Supermercados Sabeco, S.A. y otras, de 2005; y art. 40 del III CC del grupo de empresas Unión de Detallistas Españoles y otras, de 2005.

³³¹ Según su art. 37, «estará integrado por 19 miembros con carácter estable».

³³² Según el art. 37, «los componentes del comité interempresas ... se repartirán proporcionalmente en función a los delegados obtenidos en las elecciones sindicales».

³³³ Véase art. 48 del CC del grupo de empresas Ediciones Primera Plana, S.A. y otras, de 2003, según el cual «El comité de grupo de empresas se encargará ante las direcciones de las respectivas empresas firmantes de negociar en cada momento el convenio colectivo del grupo de empresas».

b) Las secciones sindicales de grupo

11. Además del comité intercentros, un supuesto también típico de representación de los trabajadores ante el grupo lo constituyen las secciones sindicales de grupo de empresas, que aparecen reguladas en 9 de los 40 convenios colectivos de la «muestra» analizada (lo que representa un 22,50 por 100 del total), bajo distintas denominaciones, tales como «secciones sindicales de grupo de empresas» (en dos de estos casos³³⁴), «secciones sindicales de grupo» (en cuatro ocasiones³³⁵), «secciones sindicales de carácter estatal» (en dos de estos casos³³⁶), y «secciones sindicales del grupo de empresas» (de nuevo, en una sola ocasión³³⁷).

12. Siempre dentro de ese conjunto de 9 convenios colectivos reguladores de este peculiar tipo de secciones sindicales, llama la atención el hecho de que sólo uno de ellos proclame la absoluta libertad de cualesquiera sindicatos para constituir secciones sindicales de grupo³³⁸; lo cual, dicho sea de paso, resulta innecesario y redundante, puesto que la constitución de secciones sindicales —sea cual sea su ámbito— forma parte de la libertad interna de autoorganización del sindicato y, por tanto, del contenido esencial de la libertad sindical del art. 28.1 CE, a la que se refiere el art. 2.2 a) de la LOLS.

En cambio, cinco de los ocho convenios colectivos restantes (por lo tanto, un 62,50 por 100 del conjunto de los reguladores de las secciones sindicales de grupo) sólo permiten la constitución de secciones sindicales de grupo de empresa a los sindicatos que se encuentren dotados de una especial audiencia en el grupo o, también, que tengan la condición de sindicatos más representativos de acuerdo con la LOLS y el ET³³⁹. Se trata, sin embargo, de una regulación que no viola el derecho fundamental de libertad sindical, ya que el convenio concede a este peculiar tipo de secciones sindicales facultades y derechos específicos de muy variada índole —encajables en el «contenido adicional» de ese específico derecho constitucional—, y además, semejante regulación debe entenderse hecha sin perjuicio de la libertad interna de autoorganización de cualesquiera otros sindicatos para constituir secciones sindicales de grupo, aun careciendo de las facultades y derechos adicionales que se acaban de mencionar.

Así las cosas, del conjunto de cinco convenios colectivos que regulan las secciones sindicales de grupo, los que parecen más exigentes en sus requisitos constitutivos resultan ser, a mi modo de ver, los siguientes: 1) el III CC de Iberdrola Grupo, de 2004, que sólo permite la constitución de secciones sindicales de grupo a los «sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 8 por 100 de la totalidad de los miembros de los Comités de empresas 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 de un 5 por 100 en el conjunto de Iberdrola Grupo, y los firmantes

³³⁴ Cfr. art. 48 del CC de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A. y otras, de 2003; y art. 33 del II Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2005.

³³⁵ Cfr. art. 43 del CC para las empresas del Grupo Generali España, de 2004; art. 83 del III CC de Iberdrola Grupo, de 2004; art. 82 del CC para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. y otra, de 2004; y art. 47 del III CC para las empresas del grupo Generali España, de 2005.

³³⁶ Cfr. art. 28 del CC del grupo de empresas Unión Española de Explosivos y otras, de 2003 y art. 20 del CC del grupo ERCROS, de 2005.

³³⁷ Cfr. art. 41 del Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis, S.A. y otras, de 2005.

³³⁸ Se trata del Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis, S.A. y otra, de 2005.

³³⁹ Cfr. art. 28 del CC del grupo de empresas Unión Española de Explosivos y otras, de 2003; art. 48 del CC para las empresas del grupo Generali España, de 2004; art. 83 del III CC de Iberdrola Grupo, de 2004; art. 82 del CC para el grupo de empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. y otra, de 2004; y art. 33 del II Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2005.

de este ... [convenio]»³⁴⁰; y 2) el CC para el grupo de empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. y otra, de 2004, que sólo admite la constitución de una sección sindical de grupo a los «sindicatos que cuenten, al menos, con una representación del 10 por 100 de la totalidad de los miembros de los Comités de empresas y/o Delegados de Personal en el ámbito del Grupo, los sindicatos de comunidad autónoma con la doble condición de obtener una representación en ... el Grupo de al menos un 15 por 100 en su ámbito y de un 10 por 100 en el conjunto del ... Grupo, y los firmantes de este ... [convenio]»³⁴¹.

c) Los delegados sindicales de grupo

13. Salvo error u omisión, hasta 9 de los convenios colectivos de la «muestra» (esto es, un 22,50 por 100 del total de 40) prevén que las secciones sindicales puedan estar representadas ante el grupo por sus correspondientes «delegados sindicales», o lo que es igual, regulan el tema de los «delegados sindicales de grupo de empresas», que en este concreto ámbito convencional encuentran distintas denominaciones, tales como, por ejemplo, «Coordinador Sindical Estatal»³⁴², «Delegados de Grupo o Corporativos»³⁴³, «Delegados Sindicales de Grupo de Empresas»³⁴⁴, «Delegados Sindicales de Grupo»³⁴⁵, «Delegado Sindical General»³⁴⁶, «Delegados de las Secciones Sindicales del Grupo»³⁴⁷, «Secretario General de la Sección Sindical»³⁴⁸, o, incluso, «Delegado Sindical Estatal»³⁴⁹. Como curiosidad debe indicarse que el III CC para las empresas del Grupo Generali España, de 2005, no contempla apelativo alguno para los delegados sindicales de sus secciones sindicales, limitándose a indicar que «cada sección sindical de grupo designará a 1 representante cuya denominación vendrá determinada por cada sección sindical»³⁵⁰.

Se trata, en cualquier caso, de una mención ociosa, salvo en el caso de que se atribuyan a estos delegados derechos o facultades que en principio no ostentarían —como, por ejemplo, el crédito de horas, que reconoce a estos delegados la práctica totalidad de los convenios de esta serie (todos menos dos)³⁵¹—, por cuanto la designación de estos portavoces de las secciones sindicales de grupo constituye otra vez manifestación de la libertad interna de autoorganización de los sindicatos.

³⁴⁰ Art. 83 III CC del grupo Iberdrola de 2004.

³⁴¹ Art. 82 del CC para el grupo de empresa Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A. y otra, de 2004.

³⁴² Art. 28 del CC del grupo de empresas Unión Española de Explosivos y otras, de 2003.

³⁴³ Art. 65 del II Convenio Marco del grupo ENDESA, de 2004.

³⁴⁴ Art. 55 del CC del grupo de empresas Ediciones Primera Plana, S.A. y otras, de 2003.

³⁴⁵ Cfr. art. 84 del III CC de Iberdrola Grupo, de 2004.

³⁴⁶ Art. 84 del CC del grupo de empresas Hidroeléctrica del Cantábrico S.A. y otra, de 2004.

³⁴⁷ Art. 41 del Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis S.A. y otras, de 2005.

³⁴⁸ Art. 33 del II Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2005.

³⁴⁹ Art. 21 del CC del grupo ERCROS, de 2005.

³⁵⁰ Art. 47 del III CC para las empresas del Grupo Generali España, de 2005.

³⁵¹ Es el caso de: 1) el CC del grupo empresas Unión Española de Explosivos y otras, de 2003, cuyo art. 28 se limita a indicar que se crea la figura del Coordinador Sindical Estatal para facilitar «de forma específica la acción dentro del grupo ... a las organizaciones sindicales que tengan la consideración de mayoritarias en el conjunto del grupo», y 2) el CC del grupo de empresas Ediciones Primera Plana, S.A. y otras, de 2003, cuyo art. 55 simplemente indica que «las empresas firmantes reconocen el derecho de constituir secciones sindicales de grupo de empresas ... ello comportará que los delegados sindicales se denominarán delegados sindicales de grupo de empresas».

XV. SOLUCION DE CONFLICTOS*

1. Por lo que se refiere a los instrumentos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo a los que aluden los diversos convenios de la «muestra», sólo merecerán nuestra atención aquellos concluidos al amparo del art. 83.3 ET, ya se trate de acuerdos de ámbito estatal o autonómico. En este sentido, lo primero que llama la atención de la «muestra» analizada es el escaso número de convenios que se adhieren a alguno de los vigentes acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, pues sólo 14 de los 40 convenios de la «muestra» (esto es, un 35 por 100) optan por zanjar los conflictos laborales que surjan entre «empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas»³⁵² mediante el recurso a la conciliación, la medicación o el arbitraje.

2. Como se indicó, los acuerdos interprofesionales de solución extrajudicial de conflictos de trabajo pueden ser de ámbito autonómico o estatal. Sin embargo, de los 14 convenios colectivos de la «muestra», sólo uno de ellos ha decidido adherirse a un acuerdo autonómico. Se trata, en concreto, del CC del grupo de empresas Ediciones Primera Plana, S.A. y otras, de 2003, que se adhiere al Acuerdo Interprofesional de Cataluña, de 7 de noviembre de 1990³⁵³, al afirmar que «en relación con la salud y seguridad laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, firmado por los sindicatos CC.OO. y U.G.T. y la patronal Foment de Treball Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990»³⁵⁴. Los 13 convenios restantes, en cambio, han preferido la adhesión a alguno de los tres Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de ámbito estatal (más conocidos como ASEC I³⁵⁵, ASEC II³⁵⁶ y ASEC III³⁵⁷, éste último actualmente en vigor) estipulados hasta el día de hoy.

3. A mi modo de ver, lo único destacable de esos 13 convenios colectivos de la «muestra» que se adhieren a alguno de los ASEC, es que sólo 6 de ellos (esto es, el 46,15 por 100) se adhieren de manera expresa al ASEC que se encontraba vigente en la fecha de la publicación del convenio³⁵⁸, mientras que con los 7 convenios restantes no sucede lo mismo, puesto que, o bien se adhieren expresamente a un ASEC que no se encontraban en vigor en la fecha de la suscripción del convenio —lo que sucede en 2 de ellos³⁵⁹—, o bien —los 5 restantes³⁶⁰— deciden adherirse «al ASEC», así, sin

* Autor: Ricardo Pedro RON LATAS.

³⁵² Art. 1.1 del III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (más conocido como ASEC III), de 12 enero 2005 (BOE de 29 de enero).

³⁵³ DOGC de 23 de enero de 1991.

³⁵⁴ Art. 11.

³⁵⁵ Publicado en el BOE de 8 de febrero de 1996, con fecha de entada en vigor 25 de enero de 1996 y hasta el 31 de diciembre de 2000.

³⁵⁶ Publicado en el BOE de 26 de febrero de 2001, con fecha de entada en vigor 27 de febrero de 2001 y hasta el 31 de diciembre de 2004.

³⁵⁷ Publicado en el BOE de 29 de enero de 2005, con fecha de entada en vigor 30 de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2008.

³⁵⁸ Se trata de los siguientes convenios: 1) I CC del grupo Sogecable, de 2004 (cfr. su art. 30.1); 2) CC del grupo de empresas Praxair España S.L. y otras, de 2004 (cfr. su disposición final 5ª); 3) Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis S.A. y otras, de 2005 (cfr. su art. 66); 4) III CC del grupo de empresas Unión de Detallistas Españoles, de 2005 (cfr. su art. 41); y 5) CC del grupo de empresas Eads Casa y otras, de 2005 (cfr. su disposición adicional 4ª). Incluyo en esta «submuestra» de 6 convenios al CC del grupo de empresas Supermercados Sabeco S.A. y otras, de 2005, puesto que en su articulado, aun cuando no se adhiera a un ASEC en concreto, sí lo hace «al vigente ASEC» (art. 77).

³⁵⁹ Se trata, en concreto, del III CC del grupo Unión Radio, de 2003 y del III Acuerdo Marco del grupo REPSOL-YPF, de 2003, ya que ambos se adhieren al I ASEC de 1996 (cfr. respectivamente, su disposición final 4ª y su art. 37).

³⁶⁰ Se trata del I CC Intersocietario de las empresas Corporación Empresarial Roca y otras, de 2004 (cfr. su art. 68); del II CC Intersocietario de las empresas Corporación Empresarial Roca y otras, de 2004 (cfr. su art. 68); del II Convenio Marco del grupo ENDESA, de 2004 (cfr. su disposición adicional 3ª);

más, por lo que cabe concluir que todos ellos se adhieren al ya primer ASEC de 1996, que agotó su vigencia el pasado 31 de diciembre de 2000, es decir, dos años antes de la fecha de publicación del primer convenio de nuestra «muestra».

del II Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2005 (cfr. su disposición final 3ª); y del CC de Mapfre Grupo Asegurador, de 2005 (cfr. su art. 37).

XVI. COMISION PARITARIA *

1. Como no podía ser de otro modo, todos y cada uno de los convenios de la «muestra» contienen cláusulas relativas a la «designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas»³⁶¹, si bien, no todos ellos se refieren a ella como «comisión paritaria», pudiendo encontrarse a lo largo de nuestra «muestra» denominaciones tales como «Comisión mixta»³⁶², «Comisión de interpretación y vigilancia»³⁶³ o «Comisión de seguimiento»³⁶⁴.

2. Ahora bien, que todos y cada uno de los convenios de la «muestra» se preocupen por cumplir con lo dispuesto en el art. 85.3 e) del ET, designando una comisión paritaria, no significa que todos ellos lo hagan de manera satisfactoria, ya que el precepto no agota su virtualidad en dicha exigencia, sino que va un poco más allá, al requerir además que se incluya como contenido necesario del convenio la «determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión»³⁶⁵.

Como digo, no todos los convenios de la «muestra» contienen cláusulas relativas a ese procedimiento para la adopción de acuerdos en el seno de la comisión; en concreto, son hasta 19 los convenios de la «muestra» (esto es, el 47,50 por 100 del total) que omiten referirse a dicho procedimiento³⁶⁶. Los otros 21 por su parte, pueden dividirse en tres categorías perfectamente diferenciadas.

En primer lugar, se encuentran aquellos convenios —hasta 9 del total de la «muestra», lo que representa un 22,50 por 100— que se limitan a exigir determinada mayoría —por regla general, la del 50 por 100 de cada una de las representaciones— para la válida adopción de acuerdos en el seno de la comisión³⁶⁷.

En segundo lugar, se encuentran aquellos otros convenios que se preocupan por regular con cierto detalle el procedimiento de resolución de controversias en el ámbito de la comisión. Se trata de un conjunto de 11 convenios —lo que supone un 27,50 por 100 del total—, a cada cual más heterogéneo, en los que las partes

* Autor: Ricardo Pedro RON LATAS.

³⁶¹ Art. 85.3 e) ET.

³⁶² Cfr. art. 44 del CC del grupo de empresas Unión Española de Explosivos y otras, de 2003.

³⁶³ Cfr. disposición final 3ª del CC del grupo Unión Radio, de 2003.

³⁶⁴ Cfr. arts. 7 y 30 del III Acuerdo Marco del grupo REPSOL-YPF de 2003.

³⁶⁵ Art. 85.3 e) ET.

³⁶⁶ Se trata de los siguientes convenios: III CC del grupo Unión Radio, de 2003; CC del grupo de empresas Ediciones Primera Plana y otras, de 2003; III Acuerdo Marco del grupo REPSOL-YPF, de 2003; CC del grupo de empresas Zardoya Otis, S.A. y otras, de 2003; CC del grupo de empresas Cargill España, S.A. y otras, de 2003; CC del grupo Santander Consumer Finance, de 2004; CC del grupo de empresas Cargill España, S.A. y otras, de 2004; CC del grupo Motorpress-Ibérica, de 2004; CC del grupo Cetelem, de 2004; CC del grupo de empresas Praxair España, S.L. y otras, de 2004; CC para el grupo de empresas Hidroeléctrica del Cantábrico y otra, de 2004; CC del grupo de empresas Supermercados Sabeco y otras, de 2005; III CC del grupo de empresas Unión de Detallistas Españoles y otras, de 2005; CC para determinados centros de trabajo del grupo Tafisa, de 2005; XV CC del grupo de empresas Zardoya Otis y otras, de 2005; CC del grupo de empresas Cargill España, S.A. y otras, de 2005; CC del grupo AXA seguros, de 2005; CC del grupo de empresas Air Liquide S.A. y otras, de 2005; y CC del grupo ERCROS, S.A. de 2005.

³⁶⁷ Véanse, en este sentido, disposición adicional 5ª del CC del grupo de empresas Santiago Cucart y otras, de 2003; art. 67 del I CC Intersocietario de las empresas Corporación Empresarial Roca y otras, de 2004; art. 67 del II CC Intersocietario de las empresas Corporación Empresarial Roca y otras, de 2004; art. 109 del II Convenio Marco del grupo Endesa, de 2004; art. 44 del II Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2005; art. 8 del CC del grupo asegurador Reale, de 2005; disposición adicional 5ª del CC del grupo de empresas Santiago Cucart y otras, de 2005; art. 7 del CC para las empresas JC Decaux España y otras, de 2005; y art. 9 del I CC del grupo Ineuropa Handling, de 2005.

negociadoras se han preocupado de procurar un verdadero procedimiento de resolución de conflictos, más allá de la mera referencia a un determinado porcentaje de votos para la válida adopción de acuerdos³⁶⁸.

En fin, resta por mencionar en este apartado del procedimiento para solventar discrepancias en el seno de la comisión paritaria el II CC del grupo de empresas Ortiz, de 2005, cuya singularidad radica en el hecho de que, aunque regula el procedimiento en cuestión —por lo que podría haber sido incorporado en la segunda categoría—, lo hace remitiéndose expresamente al «artículo 21 del Convenio General del Sector de la Construcción»³⁶⁹.

3. En fin, a mi modo de ver, merece también ser destacado —a pesar de que el ET guarde silencio en este concreto punto— el hecho de que hasta 8 de los convenios de la «muestra» (es decir, un 20 por 100 del total) omiten la concreción del número de miembros que deben formar parte de la comisión paritaria, limitándose, bien a no indicar nada (lo que sucede en 4 de esos 8 convenios³⁷⁰), bien a indicar que los integrantes de la comisión paritaria serán: 1) «designados por el comité general intercentros»³⁷¹, 2) los «miembros de la comisión negociadora [del convenio]»³⁷², 3) los «miembros del comité intercentros»³⁷³, ó 4) «el pleno de la mesa negociadora» del convenio³⁷⁴.

³⁶⁸ Esos once convenios son los siguientes: CC del grupo de empresas Unión Española de Explosivos y otras, de 2003 (cfr. su art. 45); CC del grupo de empresas Gallego Villar S.A. y otras, de 2003 (cfr. su art. 47); I CC del grupo Sogecable, de 2004 (cfr. su art. 7); II Acuerdo Marco del grupo Aceralia, de 2004 (cfr. su art. 30.3); CC para las empresas del grupo Generali España, de 2004 (cfr. su art. 8); III CC de Iberdrola Grupo, de 2004 (cfr. su disposición final 3ª); Acuerdo Marco del grupo de empresas Altadis y otras, de 2005 (cfr. su art. 65); CC de la empresa Exide España, de 2005 (cfr. su disposición adicional 2ª); CC de Mapfre Grupo Asegurador, de 2005 (cfr. su art. 8); CC del grupo de empresas Eads Casa y otras, de 2005 (cfr. su art. 5); y III CC para las empresas del grupo Generali España y otras, de 2005 (cfr. su art. 8).

³⁶⁹ Art. 7.5.

³⁷⁰ Se trata de: 1) el II Acuerdo Marco del grupo Aceralia, de 2004; 2) el CC del grupo Motorpress-Ibérica, de 2004; 3) el CC del grupo de empresas Praxair España, S.L. y otras, de 2004; y 4) el CC del grupo de empresas Air Liquide España S.A. y otras, de 2005.

³⁷¹ Cfr. disposición final 3ª del III CC del Grupo Unión Radio, de 2003.

³⁷² Cfr. art. 47 del CC del grupo de empresas Zardoya Otis y otras, de 2003.

³⁷³ Cfr. disposición adicional 2ª del CC de la empresa Exide España, de 2005.

³⁷⁴ Cfr. art. 47 del XV CC del grupo de empresas Zardoya Otis y otras, de 2005.

XVII. OTRAS DISPOSICIONES*

1. El carácter virtualmente omnicomprendido de los dieciséis ítem que preceden a éste, de un lado; y además, las peculiaridades metodológicas a que estrictamente nos hemos ajustado, de otro lado, al efecto de resaltar las singularidades propias de la negociación colectiva de grupos de empresas, frente a la negociación colectiva sectorial y empresarial, provocan que apenas hayan quedado en la «muestra» analizada de convenios colectivos de grupos de empresas cláusulas distintas de aquéllas a las que ya se ha venido haciendo mención.

2. Es cierto que en algún caso ha debido interpretarse en sentido lato alguno de los dieciséis epígrafes precedentes. Sería el supuesto, por ejemplo, de la legitimación para negociar convenios colectivos de grupos de empresas, que sí presenta singularidades dignas de mención desde el punto de vista de la legitimación de la parte trabajadora, pero que hemos procedido a encajar sin mayor violencia en el epígrafe XIV, sobre «derechos colectivos». Y sería, además, igualmente el caso de las tablas de faltas y sanciones contenidas en los convenios colectivos de la «muestra» analizada, que también hemos procedido a encajar sin mayor violencia en el epígrafe XIII precedente, sobre «extinción del contrato».

3. Por ello, en este apartado de «otras disposiciones» sólo cabe hablar de las usualmente denominadas «cláusulas de descuelgue salarial»³⁷⁵, respecto de las cuales la asimilación de los convenios colectivos de grupos de empresas a los verdaderos convenios colectivos empresariales debe calificarse de prácticamente total y absoluta. En efecto, sobre la base de que el Título III del Estatuto de los Trabajadores ordena la inclusión de este concreto tipo de cláusulas en el articulado de los convenios colectivos de ámbito «superior a la empresa»³⁷⁶, resulta aquí que 39 de los 40 convenios colectivos incluidos en la «muestra» analizada no contienen previsión alguna al respecto³⁷⁷; razón por la cual sólo cabe concluir, pero ahora desde este concreto punto de vista del descuelgue salarial, que los convenios colectivos de grupos de empresas tampoco son convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. Se trata de un dato especialmente significativo, visto que el descuelgue salarial resulta ser «contenido mínimo»³⁷⁸ y, por tanto, necesario de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, resultando absurdo que todos los convenios colectivos de la «muestra» fuesen ilegales, por considerarlos como convenios de ámbito superior al de empresa? y no lisa y llanamente como convenios empresariales? dada su no regulación de este tipo de descuelgue.

* Autores: Jesús MARTINEZ GIRON, Alberto ARUFE VARELA, Xosé Manuel CARRIL VAZQUEZ y Ricardo Pedro RON LATAS.

³⁷⁵ Acerca de las diversas vías procesales a través de las cuales este tipo de pleitos accede a los tribunales laborales, y especialmente la del proceso de conflictos colectivos, véase la jurisprudencia citada por J. MARTINEZ GIRON, «Comentario al artículo 82.3, párrafos 2º y 3º», en E. BORRAJO DACRUZ (Director), Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, t. XII-vol. 1º, EDERSA (Madrid, 2001), pág. 44.

³⁷⁶ Cfr. sus artículos 85.3.c) y 82.3, párrafo 2º.

³⁷⁷ Sorprendentemente, el convenio colectivo del Grupo Motorpress-Ibérica, de 2004, incorpora en su artículo 46 lo que en él se denomina «cláusula de descuelgue».

³⁷⁸ Cfr. artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

XVIII. VALORACION ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA (2005) EN LA NEGOCIACION COLECTIVA ANALIZADA*

1. Los criterios metodológicos que hemos utilizado para valorar el seguimiento del AINC-2005 por los convenios colectivos de grupos de empresas, que venimos analizando en cuanto que incluidos en nuestra «muestra», han sido los cuatro siguientes. En primer lugar, descartar —como es lógico— los convenios colectivos anteriores a la fecha de publicación en el BOE del AINC-2005, por lo que la valoración se ha realizado sobre 14 de los convenios colectivos incluidos en la «muestra» en cuestión. En segundo lugar, la localización de eventuales menciones expresas al AINC-2005 realizadas por estos 14 convenios colectivos posteriores a la fecha de publicación oficial de dicho acuerdo interconfederal (esto es, posteriores a 16 marzo 2005). En tercer lugar, la localización de eventuales menciones implícitas al contenido del AINC-2005, ciñendo la pesquisa a aquellos temas en él regulados que cumpliesen a la vez los requisitos de concreción y novedad; requisitos que cumplieran, a nuestro juicio, los temas relativos a «criterios para la determinación de los incrementos salariales»³⁷⁹, «jubilación obligatoria»³⁸⁰, «violencia de género»³⁸¹, «estrés laboral»³⁸² y «responsabilidad social de las empresas»³⁸³. Por último, identificar en esos 14 convenios colectivos en qué casos fueron negociados —al igual que el AINC-2005— por CCOO y UGT.

2. Pues bien, aplicando estos parámetros, cabe concluir que el seguimiento del AINC-2005 efectuado por los recién citados 14 convenios colectivos es prácticamente nulo; y ello, a pesar de que 6 de tales convenios figuran como negociados por CCOO y UGT³⁸⁴. En efecto, por lo que respecta a los tópicos «violencia de género», «estrés laboral» y «responsabilidad social de las empresas», porque se trata de temas completamente silenciados en dichos 14 convenios colectivos. Por lo que respecta al asunto de la «jubilación obligatoria», expresamente tratado en 4 de los convenios, porque en dos de ellos —en los que aparece regulado, por razón de su fecha, de modo meramente programático— se mencionan expresamente fuentes jurídicas concretas («la doctrina del Tribunal Constitucional», «el marco legal vigente») diversas del AINC-2005³⁸⁵, y porque los dos restantes realizan una regulación del tema flagrantemente ilegal, dada su falta de conexión con los objetivos de política de empleo que ahora detalla la nueva disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores³⁸⁶. En fin, por lo que respecta a los «criterios para la determinación de los incrementos salariales», porque de los 12 convenios colectivos que resultan relevantes a este concreto efecto, 11 de ellos —de los cuales 5 fueron negociados por CCOO y UGT— fijan siempre porcentajes de subida superiores a los recomendados por el AINC-2005 (porcentajes, además, que en modo alguno aparecen conectados, a

* Autores: Jesús MARTINEZ GIRON, Alberto ARUFE VARELA, Xosé Manuel CARRIL VAZQUEZ y Ricardo Pedro RON LATAS.

³⁷⁹ Cfr. Capítulo IV del AINC-2005.

³⁸⁰ Cfr. epígrafe «contratación» del Capítulo V del AINC-2005.

³⁸¹ Cfr. epígrafe «igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres» del Capítulo VI del AINC-2005.

³⁸² Cfr. Capítulo VII del AINC-2005.

³⁸³ Cfr. Capítulo VIII del AINC-2005.

³⁸⁴ Se trata del convenio colectivo de MAFPRE, Grupo Asegurador, de 2005; del I convenio colectivo del Grupo Ineuropa Handling, de 2005; del convenio colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España y Eads Casa Espacio, de 2005; del convenio colectivo del Grupo Axa Seguros, de 2005; del convenio colectivo del Grupo Ercros, de 2005; y del III convenio colectivo del Grupo Generali España, de 2005.

³⁸⁵ Cfr. disposición transitoria 7ª del III convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, G-5 Centro y COIDEC, de 2005; y artículo 76 del I convenio colectivo del Grupo Ineuropa Handling, de 2005.

³⁸⁶ Cfr. artículo 35 del convenio colectivo del Grupo Axa Seguros, de 2005; y artículo 35 del III convenio colectivo del Grupo Generali España, de 2005.

diferencia de lo que asimismo recomienda el AINC-2005, a eventuales incrementos de la productividad)³⁸⁷.

³⁸⁷ Cfr. artículo 3 del convenio colectivo de las empresas Santiago Cucart y Cofiser, de 2005; artículo 24 del convenio colectivo de MAFPRE, Grupo Asegurador, de 2005; artículo 27 del convenio colectivo de las empresas JC Decaux España y Planigrama Exclusivas Publicitarias, de 2005; artículo 33 del convenio colectivo del Grupo de Empresas Tafisa, de 2005; artículo 36 del I convenio colectivo del Grupo Ineuropa Handling, de 2005; artículo 22 del XV convenio colectivo de las empresas Zardoya Otis y Ascensores Eguren, de 2005; disposición adicional 1ª del convenio colectivo de Eads Casa, Airbus España y Eads Casa Espacio, de 2005; artículo 14 del convenio colectivo de las empresas Cargill España y Aop Iberia, de 2005; artículo 25 del convenio colectivo del grupo Air Liquide, de 2005; artículo 9 del convenio colectivo del Grupo Ercros, de 2005; y disposición transitoria 4ª del III convenio colectivo del Grupo Generali España, de 2005.

XIX. FUENTES UTILIZADAS (LA «MUESTRA» CIENTIFICAMENTE DEPURADA QUE HEMOS ANALIZADO)*

Sobre la base de que los diversos periódicos oficiales que menciona el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores publican cada año en España miles y miles de convenios colectivos, cuyo análisis «intensivo» (esto es, repasando todas y cada una de las cláusulas de sus respectivos clausulados) no parece justificar el esfuerzo que habría que aplicar para realizarlo —supuesto que fuese posible hacerlo—, la «muestra» que hemos confeccionado se refiere única y exclusivamente a convenios colectivos publicados en el BOE.

De los BOEs, sólo se han examinado los comprendidos entre 1 enero 2003 y 30 noviembre 2005; y ello, además de para conseguir una «muestra» manejable que permitiese realizar un análisis lo más intensivo posible de la misma, por causa de que este estudio es una actualización y puesta al día del anteriormente realizado ? y ya publicado, en 2003, por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales? , sobre la base de los convenios colectivos de grupos de empresas publicados en el BOE entre 1 enero 1995 y 31 diciembre 2002.

Dentro de estos años, y dado que únicamente interesaban a nuestros efectos verdaderos «convenios colectivos» (tomando esta expresión en sentido relativamente estricto, aunque con flexibilidad, pues no procedimos a excluir los tantas veces autodenominados acuerdos «marco»), siempre que fuesen, además, verdaderos convenios colectivos «de grupos de empresas», procedimos a excluir en congruencia con ello, de un lado, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos sobre revisiones salariales o similares, acuerdos de adhesión, etc., puesto que sólo interesaba examinar convenios colectivos a texto completo; y además, de otro lado, los convenios colectivos claramente «sectoriales» o claramente «empresariales». Tras este paso, relativamente fácil de dar, fueron tres los criterios que tuvimos en cuenta a los efectos de depurar más precisamente el ingente material que todavía teníamos que tener en cuenta.

El primero, comprobar si la palabra «grupo» aparecía o no utilizada a la hora de identificar el BOE el convenio colectivo correspondiente. Esto permitió incluir un buen número de convenios colectivos en la «muestra», como en el caso, por ejemplo, del aludido por «RESOLUCION de 13 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Mapfre, *Grupo Asegurador*». Pero permitió, al tiempo, excluir también un buen número de convenios colectivos, de naturaleza empresarial o ámbito inferior, como en el caso, por ejemplo, del que consta en «RESOLUCION de 19 de diciembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo entre la empresa “Recoletos *Grupo de Comunicación, Sociedad Anónima*” y el personal de redacción del diario deportivo “Marca”» (publicada en BOE de 8 enero 2003), que claramente no era ningún convenio colectivo de grupo de empresas.

El segundo, comprobar si en el encabezamiento de la resolución administrativa correspondiente figuraban o no detallados los nombres de varias sociedades o empresas. Esto permitió incluir, por ejemplo, también un buen número de convenios colectivos, como, por ejemplo, el mencionado en «RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Air Liquide España, S.A.; Air Liquide

* Autores: Jesús MARTINEZ GIRON, Alberto ARUFE VARELA, Xosé Manuel CARRIL VAZQUEZ y Ricardo Pedro RON LATAS.

Medicinal, S.L.U.; Air Liquide Producción, S.L.U. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U.».

Y el tercero, al efecto de poder solventar casos dudosos —en los que no cabía aplicar ninguno de los otros dos criterios recién citados—, descender al examen del articulado de este tipo de convenios colectivos dudosos, para comprobar si del mismo podía inferirse o no la existencia del grupo de empresas, dado que nunca aplicamos los dos criterios selectivos en cuestión mecánicamente. Este criterio permitió, por ejemplo, incluir —al igual que en otros casos— el convenio aludido por «RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Exide España, para los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Ibérica, S.L.», dado que en su «preámbulo» se considera a sí mismo como «instrumento que facilite el afianzamiento de todos los Centros de Trabajo de las empresas TUDOR y CMPI, de manera que esta norma colectiva facilite el alcance de los objetivos del Grupo EXIDE en ESPAÑA». Pero también permitió excluir otro buen número de convenios colectivos, como el que se alude en «RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de las empresas Compañía Logística Acotral, S.A., Transportes Consolidados Andaluces y Acotral Distribuciones Canarias», puesto que su «introducción» aclara que se trata de «un único convenio colectivo de empresa de ámbito estatal, donde estén incluidos los trabajadores de los distintos centros de trabajo que la empresa tiene en el país».

En fin, tras todo esto, procedimos a excluir los convenios colectivos negociados por Administraciones Públicas, a pesar de su asimilación jurisprudencial a los verdaderos convenios colectivos de grupos de empresas (sobre todo en el caso de los denominados convenios colectivos «únicos» del personal laboral de concretas Administraciones), quedando en consecuencia la «muestra» reconducida a los 40 convenios colectivos que a continuación se detallan; convenios que se refieren, en principio —dado que algunos de ellos resultan ser sólo versiones sucesivas de otros anteriores—, a treinta y cuatro grupos privados distintos de empresas.

1. Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de explosivos y otras empresas de su grupo (BOE de 6 marzo 2003).
2. III Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio (BOE de 13 marzo 2003).
3. Convenio Colectivo de las empresas «Gallego Vilar, S.A.», «Gallego Vilar Metales, S.L.» y «Gallego Vilar Construcción, S.L.» (BOE de 21 marzo 2003).
4. Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A., y Grupo Zeta, S.A., Centros de Trabajo de Barcelona (BOE de 12 abril 2003).
5. III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (BOE de 7 mayo 2003).
6. Convenio Colectivo de las empresas Zardoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A. (A.E.S.A) (BOE de 18 junio 2003).
7. Convenio Colectivo de las empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L. (BOE de 18 julio 2003).

8. Convenio Colectivo de las empresas Santiago Cucart, S.L., Cofiser, S.L. y Postal Mensajes, S.L. (BOE de 25 julio 2003).
9. I Convenio Colectivo del GRUPO SOGECABLE, para el período 2001-2006 (BOE de 19 febrero 2004).
10. II Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (BOE de 19 febrero 2004).
11. I Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas «Corporación Empresarial Roca, S.A.», «Roca Sanitario, S.A.» y «Roca Calefacción, S.L.» (BOE de 25 mayo 2004).
12. II Convenio Colectivo Intersocietario de las empresas Corporación Empresarial Roca, S.A., Roca Sanitario, S.A., «Roca Calefacción, S.L. (BOE de 4 junio 2004).
13. Convenio Colectivo del Grupo Santander Consumer Finance (España) (BOE de 10 junio 2004).
14. II Convenio Colectivo Marco del Grupo ENDESA (BOE de 3 agosto 2004).
15. Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali España (La Estrella, S.A. de Seguros y Reaseguros; Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros; Grupo Generali España, A.I.E.; Gensegur, Agencia de Seguros del Grupo Generali, S.A.; Generali España Holding de Entidades de Seguros, S.A., y Hermes, S.L. de Servicios Inmobiliarios Generales) (BOE de 4 agosto 2004).
16. Convenio Colectivo de las empresas Cargill España, S.A. y Aop Iberia, S.L. (BOE de 26 agosto 2004).
17. Convenio Colectivo del Grupo Motorpress-Ibérica (Motorpress-Ibérica, S.A.U., Motorpress Rodale, S.L. y Publicaciones Hípicas, S.L. (BOE de 15 septiembre 2004).
18. Convenio Colectivo del Grupo Cetelem (BOE de 25 septiembre 2004).
19. Convenio Colectivo de las empresas «Praxair España, S.L.», «Praxair Producción España, S.L.», «Praxair Soldadura, S.L.» y «Praxair Euroholding, S.L.» para los años 2004 y 2005 (BOE de 5 octubre 2004).
20. III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 26 octubre 2004).
21. Convenio Colectivo para las empresas Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., e Hidrocantábrico Distribución Eléctrica, S.A.U. (BOE de 19 noviembre 2004).
22. Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A. (BOE de 1 enero 2005).
23. Convenio colectivo de la empresa Supermercados Sabeco, S.A., y Sabeco Euskadi, S.L. (BOE de 11 febrero 2005).
24. Convenio Colectivo de la empresa Exide España, para los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A. y Chloride Motive Ibérica, S.L. (BOE de 28 febrero 2005).

25. II Convenio marco del Grupo Viesgo (BOE de 9 marzo 2005).
26. Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale (BOE de 14 marzo 2005).
27. II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Ortiz (Ortiz Grupo Empresarial, S.L., Ortiz Construcciones y Proyectos, S.A., Ortiz Area Inmobiliaria, S.L., Compañía Internacional de Construcción y Diseño, S.A.U., Indag, S.A.U., Prorax, S.A.U., Iberproin, S.A.U., Inditec, S.A.U., Proakis, S.A.U. y Asteisa, S.A.U.) (BOE de 22 marzo 2005).
28. Convenio colectivo de las empresas Santiago Cucart, S.L. y Cofiser, S.L. (BOE de 26 abril 2005).
29. Convenio Colectivo de Mapfre, Grupo Asegurador (BOE de 30 abril 2005).
30. Convenio colectivo para las empresas JC Decaux España, S.L.U. y para Planigrama Exclusivas Publicitarias, S.A.U. (BOE de 17 junio 2005).
31. III Convenio colectivo de las empresas Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., G-5 Centro, S.A. y COIDEC (BOE de 28 junio 2005).
32. Convenio colectivo para los centros de trabajo del grupo de empresas TAFISA en Pontecaldelas, Betanzos y Solsona (BOE de 22 julio 2005).
33. I Convenio Colectivo del Grupo Ineuropa Handling (BOE de 22 julio 2005).
34. XV Convenio colectivo de las empresas Zardoya Otis, S.A. y Ascensores Eguren, S.A. (BOE de 8 agosto 2005).
35. Convenio Colectivo de las empresas Eads Casa, Airbus España, S.L. y Eads Casa Espacio (BOE de 8 agosto 2005).
36. Convenio Colectivo para las empresas Cargill España, S.A. y Aop Iberia, S.L., para el período 2005-2006 (BOE de 15 septiembre 2005).
37. Convenio colectivo del Grupo Axa Seguros (BOE de 12 octubre 2005).
38. Convenio Colectivo Air Liquide España, S.A.; Air Liquide Medicinal, S.L.U.; Air Liquide Producción, S.L.U. y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U. (BOE de 9 noviembre 2005).
39. Convenio colectivo del Grupo Ercros, S.A. (Acuerdo de adhesión y adaptación al XIV Convenio General de la Industria Química).
40. III Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España.

XX. VALORACIÓN CRÍTICA **

1. Sobre la base de que lo pretendido con este trabajo es resaltar las singularidades de la negociación colectiva de ámbito de grupo de empresas, sobre todo frente a la negociación colectiva sectorial, los 40 convenios colectivos incluidos en nuestra «muestra» carecen —siempre desde la perspectiva recién indicada— de particularidades dignas de mención en lo tocante a las cláusulas delimitadoras de sus ámbitos «territorial», «personal» y «temporal». En efecto, se trata de cláusulas de contenido muy variado, como es perfectamente comprensible —dada la multiplicidad de sectores económicos (banca, seguros, construcción, química, siderometalurgia, medios de comunicación, etc.) a que pertenecen las empresas convencionalmente agrupadas—, pero que podrían aparecer perfectamente insertadas sin mayor violencia, tanto en convenios colectivos sectoriales como en convenios colectivos de empresa.

2. En cambio, las cláusulas relativas al «ámbito funcional» presentan un interés superlativo en la negociación colectiva de grupos de empresas, puesto que son las más claramente indiciarias, cuando se examina el articulado de un concreto convenio colectivo, de que nos encontramos precisamente ante un convenio colectivo de grupo de empresas. Ello se debe a que las cláusulas de este tipo —a diferencia de lo que ocurre en la negociación colectiva sectorial— suelen especificar, identificándolas, cuáles son las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del concreto convenio colectivo de que se trate, aun cuando se trate de muchas empresas. En la «muestra» analizada, esto ocurre en 38 de los 40 convenios colectivos incluidos en la misma (por tanto, el 95 por 100 del total), pues en los dos casos restantes lo único que se hace es especificar las empresas agrupadas excluidas del ámbito de aplicación del convenio de grupo correspondiente.

El análisis de las cláusulas delimitadoras del «ámbito funcional» de los convenios colectivos incluidos en la «muestra» revela, además, que los convenios colectivos de grupos de empresas son, como regla, precisamente convenios colectivos de grupos «de sociedades», afirmándose incluso en alguno de estos convenios que se trata de un «grupo intersocietario». En efecto, 39 de los 40 convenios estudiados (por tanto, el 97'5 por 100 de los incluidos en la «muestra») se refiere a sociedades capitalistas agrupadas, en sus variantes más diversas (sociedades «anónimas», «de responsabilidad limitada» y «laborales», incluso «unipersonales»; sociedades «cooperativas» y «agrupaciones de interés económico»). Sólo por excepción el I convenio colectivo del Grupo Ineuropa Handling, de 2005, se refiere a una agrupación de empresas distintas (más en concreto, «uniones temporales de empresas»).

En las cláusulas delimitadoras del «ámbito funcional», llama asimismo la atención el hecho de que exactamente una cuarta parte de los convenios colectivos incluidos en la «muestra» (10 sobre 40) explicita de algún modo los porqués de una negociación colectiva de grupo de empresas. Aunque también se mencionen intereses sociales —por ejemplo, «el mantenimiento, a favor de los trabajadores que prestan servicios por cuenta de las empresas integradas en ese marco único de relaciones laborales, de los sistemas pactados tanto de Previsión Social Complementaria [...] como de asistencia sanitaria»—, las razones predominantes son de orden puramente empresarial.

Siempre en conexión con las cláusulas delimitadoras del «ámbito funcional», llama asimismo la atención el hecho de que un porcentaje casi idéntico de los

* Autor: Jesús MARTINEZ GIRON.

convenios colectivos incluidos en la «muestra» aborde el tema de la incorporación de nuevas empresas al grupo durante la vigencia del correspondiente convenio colectivo de grupo de empresas. Se trata de nueve convenios colectivos (por tanto, el 22'5 por 100 del total), que excluyen su aplicación automática —lo que resultaría impensable en convenios sectoriales— a las empresas que en el futuro pudieran llegar a integrarse en los grupos de empresas a que esos mismos convenios colectivos se refieren.

2. El ítem «ingreso en la empresa» ha resultado jurídicamente significativo en relación con la negociación colectiva de grupos de empresas, puesto que 23 de los 40 convenios colectivos de la «muestra» que analizamos (por tanto, el 57'5 por 100 de los incluidos en la misma) contienen cláusulas que singularizan dicho tipo de negociación colectiva, bien frente a la negociación colectiva de empresa, bien sobre todo frente a la negociación colectiva sectorial. El grueso de estas singularidades se refiere, a su vez, al subepígrafe «contratación laboral», dado que sólo uno de ellos procede a regular el «período de prueba», revelando de algún modo con esta regulación —frente a la negociación colectiva de ámbito sectorial— la existencia de unidad de dirección dentro del grupo de empresas.

Este último convenio contiene asimismo alguna otra cláusula significativa desde el punto de vista de la «contratación laboral», de donde que el análisis que sigue —relativo a dicho subepígrafe— se refiera a los 23 convenios colectivos de que antes se hizo mención. Dentro de ellos, hay 6 (sólo, por tanto, el 15 por 100 del total de los de la «muestra») que contienen cláusulas singulares desde el punto de vista de la negociación colectiva empresarial. En efecto, se trata de convenios reguladores de temas que el Estatuto de los Trabajadores reserva en exclusiva a la negociación colectiva de ámbito sectorial, como la determinación de los puestos de trabajo, grupos niveles o categorías que pueden ser objeto del contrato de trabajo en prácticas; o la determinación de los puestos de trabajo objeto del contrato para la formación, o la determinación de los supuestos en que cabe la utilización de los contratos de fijos-discontinuos en su modalidad a tiempo parcial.

A su vez, 2 de estos 6 convenios colectivos contienen asimismo cláusulas sobre «contratación laboral», pero singulares desde el punto de vista de la negociación colectiva de ámbito sectorial, a añadir —en consecuencia— a los otros 17 igualmente relevantes en relación con dicho concreto subepígrafe. El tratamiento de este último parece lógico efectuarlo, además, proyectando sobre los 19 convenios colectivos en cuestión la clasificación doctrinal que distingue cláusulas reveladoras de unidad de dirección, de unidad de plantilla y de unidad de caja, cuando se aborda el estudio de la práctica negociada colectiva de grupos de empresas. Y como enseguida se verá, 5 de tales convenios explicitan unidad de dirección, otros 12 unidad de plantilla y los 2 restantes unidad de caja, siempre a propósito del tema de la «contratación laboral» en grupos de empresas.

Los 5 convenios (por tanto, el 12'5 por 100 del total de los de la «muestra») reveladores de unidad de dirección son convenios colectivos que limitan el poder de contratación laboral de las empresas agrupadas, señaladamente de tres modos distintos. En primer lugar, atribuyéndole a la dirección del grupo tal poder. En segundo lugar, imponiéndole a las empresas agrupadas la obligación de servirse de listas de trabajadores (denominadas «bolsas de trabajo» o «bolsas de empleo») reguladas por el convenio. En tercer lugar, obligando a las empresas agrupadas a informar a órganos grupales de representación de los trabajadores acerca de las contrataciones.

Por su parte, los 12 convenios colectivos (por tanto, el 30 por 100 del total de los incluidos en la «muestra») reveladores de unidad de plantilla, también pueden ser

agrupados en tres apartados distintos. El primero, relativo a aquéllos que contienen cláusulas imponiendo que las vacantes existentes en las plantillas de las empresas agrupadas, antes de proceder a realizar contrataciones externas, se ofrezcan a los trabajadores ya cubiertos por el convenio y que estén en condiciones de ocuparlas. El segundo, relativo a compromisos de creación de empleo neto en el conjunto de las empresas agrupadas. Y el tercero, relativo a compromisos de transformación de contratos temporales en indefinidos en las empresas cubiertas por el convenio de grupo.

En fin, sólo han podido localizarse en la «muestra» 2 convenios (sólo, por tanto, el 5 por 100 de los incluidos en la misma) reveladores —siempre a propósito de la «contratación laboral»— de la existencia de unidad de caja en la negociación colectiva de grupos de empresas.

3. Sobre la base de que en la «muestra» analizada no se han localizado cláusulas significativas ni en materia de «pluriempleo» ni en la de «sucesión de contratados», los resultados relativos a las otras dos temáticas asimismo encuadradas en el epígrafe sobre «política de empleo» necesariamente hay que calificarlos de dispares. De un lado, porque sólo 3 de los convenios colectivos contenidos en la «muestra» (por tanto, el 7'5 por 100 del total) resultan significativos en lo tocante a la utilización por las empresas agrupadas de «empresas de trabajo temporal», mientras que un porcentaje mucho mayor —exactamente el 50 por 100 de ellos (20 sobre 40)— tratan desde la peculiar perspectiva del grupo de empresas con convenio colectivo propio la problemática referida a «formación profesional». De otro lado, porque en esta última materia cabe hablar de denominadores comunes y líneas de tendencia, mientras que en la relativa a la utilización de «empresas de trabajo temporal» sólo cabe hablar de disparidades, aunque exista quizá un cierto trasfondo común de restricción en la contratación de los servicios de este tipo de empresas.

En efecto, como acaba de indicarse, en materia de «formación profesional» existen denominadores y tendencias comunes, asentados en la regulación de un plan de formación compartido por todas las empresas agrupadas, y cuya existencia evidencian los convenios colectivos que aquí consideramos significativos —recuérdese, el 50 por 100 de los incluidos en la «muestra»— mediante la utilización de expresiones diversas («Plan de Formación subvencionado de toda la plantilla afectada por el presente convenio colectivo», «Plan de Formación común para el Grupo», «Plan General de Formación del Grupo», «Plan Estratégico de Formación», «Formación a nivel Interempresas», «Plan anual de Formación para el conjunto de ellas», etc.). En el 100 por 100 de los casos se trata de planes grupales de formación «profesional» genérica, que no comprenden en el ámbito de los mismos la formación específica en materia de prevención de riesgos laborales. Además, en el 95 por 100 de los casos se trata de planes elaborados por la dirección del grupo o por el conjunto de las empresas agrupadas —sólo en un caso se afirma que «se crea una comisión paritaria compuesta por representantes de las empresas y del Comité de Grupo de Empresas, que elaborará y establecerá anualmente el Plan de Formación»—, aunque luego se rebaja esta unilateralidad (exactamente, en el 89'4 por 100 de los casos) dando entrada a los representantes de los trabajadores a nivel de grupo para que asesoren o informen con carácter previo a la adopción del plan o para que realicen funciones de seguimiento del mismo y de control de su cumplimiento. En fin, aunque la regulación de planes de este tipo refleje normalmente la existencia de unidad de dirección, en tres de estos casos (que suponen el 7'5 por 100 del total de convenios incluidos en la «muestra») cabe hablar incluso de unidad de caja.

4. Aunque todos los convenios colectivos incluidos en la «muestra» de 40 convenios que venimos analizando regulen sin excepciones la materia relativa a

«clasificación profesional», sólo 9 de ellos (por tanto, el 22'5 por 100 de los de la misma) contienen cláusulas características de la negociación colectiva de grupos de empresas. En todos los casos, las cláusulas en cuestión se refieren a la temática de los ascensos; y en todos los casos, además, se trata de cláusulas reveladoras de la existencia de unidad de plantilla en el grupo cubierto por su respectivo convenio colectivo propio, siendo sus modalidades principales las tres siguientes. En primer lugar, supuesto que el ascenso se produzca automáticamente por el transcurso del tiempo, la relativa a la necesidad de computar el tiempo de servicios prestado por el trabajador en las diversas empresas del grupo. En segundo lugar, y supuesto ahora que el ascenso no tenga carácter automático, la relativa a la necesidad de ofertar la vacante existente en la empresa agrupada de que se trate a la totalidad de trabajadores del grupo. En tercer lugar, y supuesta igualmente la falta de automatismo del ascenso, la relativa a la exigencia de participación de órganos de representación de los trabajadores característicos de los grupos de empresas.

Por su parte, 11 de los 40 convenios colectivos contenidos en la «muestra» (por tanto, el 27'5 por 100 de los incluidos en la misma) regulan la temática de la «movilidad funcional» revelando asimismo la existencia de unidad de plantilla en el correspondiente grupo de empresas. En cuatro de estos casos, la referencia al tema de la «movilidad funcional» entre las diversas empresas agrupadas es explícita. En cambio, en los siete casos restantes la referencia es sólo implícita, aunque resulte claro que si en ellos se permite la circulación de trabajadores entre las empresas agrupadas en términos amplísimos, no quede más remedio que concluir que la circulación sin promoción y sin cambio de residencia también comprende medidas de «movilidad funcional» entre las empresas.

5. Como es lógico, todos los convenios colectivos de esta «muestra» de 40 convenios regulan, con muy diversa terminología, el tema de las «retribuciones». Aunque lo cierto es, también, que solamente 9 de ellos (esto es, el 22,5 por 100 de los convenios colectivos de la «muestra» en cuestión) contienen cláusulas propias de la negociación colectiva de grupos de empresas. Este conjunto de 9 convenios colectivos contiene cláusulas en las que se regulan aquellas percepciones económicas del trabajador que —según lo establecido tanto en la legislación laboral como en la de Seguridad Social— tienen la consideración de «salario», y asimismo otras cantidades económicas, también percibidas por el trabajador, que —siempre de conformidad con la establecido a tales efectos por la legislación laboral y de Seguridad Social— no pueden considerarse «salario». Pero se trata, en todo caso, de 9 convenios colectivos que contienen cláusulas realmente singulares desde el punto de vista de la negociación colectiva de ámbito empresarial y sectorial, en la medida en que dichas cláusulas sólo resultan concebibles en la negociación colectiva de grupos de empresas. Y es que estas cláusulas constituyen —de acuerdo con lo que viene sosteniendo la doctrina científica— verdaderos «indicios reveladores de la personalidad laboral de un grupo de empresas que cuenta con convenio colectivo propio», al poner de relieve —siempre en el seno del grupo de empresas— la existencia de unidad de dirección, de unidad de plantilla y de unidad de caja. Como a continuación se verá, en 3 convenios colectivos se evidencia unidad de dirección, en 4 unidad de plantilla y en 3 unidad de caja.

Los 3 convenios reveladores de unidad de dirección son convenios colectivos que establecen la estructura salarial con arreglo a unos «principios» o «reglas» aplicables en todas las empresas del grupo, al afirmarse en ellos que la «política de retribución en el Grupo de Empresas al que se refiere el presente Convenio, se orientará por los siguientes principios», o que «la estructura salarial de los trabajadores que integran las plantillas actuales de las empresas del grupo se fijará atendiendo a las siguientes reglas».

Por su parte, los 4 convenios colectivos que revelan la existencia de unidad de plantilla en el grupo de empresas tratan de las dos siguientes cuestiones. En primer lugar, de los gastos por viajes o desplazamientos de los trabajadores que deberá financiar el grupo de empresas. En segundo lugar, al tratar el tema de los complementos salariales personales (esto es, los relacionados con las condiciones particulares del empleado), y señaladamente, en el caso de la antigüedad (reconociendo en una empresa del grupo el tiempo trabajado en otra empresa del mismo) y del denominado «complemento de desempeño profesional: plus variable progresivo», establecido como método de promoción profesional colectiva de la mano de obra, atendiendo —entre otros criterios— a «la experiencia y adiestramiento adquiridos por el paso del tiempo en el grupo».

En fin, los 3 convenios colectivos reveladores también de la existencia de unidad de caja abordan concretamente el tema del pago de retribuciones vinculadas a los resultados de explotación del conjunto de las empresas que integran el grupo.

6. En la regulación del tiempo del trabajo que se contiene en nuestra «muestra» de 40 convenios colectivos, resulta posible resaltar igualmente la presencia de singularidades específicas de la negociación colectiva de ámbito de grupo de empresas. En efecto, 14 de los 40 convenios colectivos incluidos en la «muestra» (por tanto, el 35 por 100 del número total de convenios que integran la misma) registran cláusulas de contenido muy variado, siempre acerca del tiempo de trabajo, en las que se refleja claramente la personalidad laboral del grupo de empresas. Estas cláusulas singulares de la negociación colectiva de grupo de empresas inciden sobre aspectos muy diversos del tema, que —bajo la rúbrica genérica «Tiempo de trabajo»? aparece tratado en la sección 5ª del capítulo II del título II del ET (artículos 34 a 38). Y es que en ellas se regula el tiempo que el trabajador tiene que dedicar a cumplir su contrato de trabajo (esto es, la jornada de trabajo como verdadero tiempo de trabajo), pero también los períodos obligatorios que el propio trabajador tiene derecho a descansar (esto es, el descanso diario, semanal y anual) y los períodos calificados legalmente de «permisos», que no poseen la naturaleza de verdaderos tiempos de descanso, a pesar de que su disfrute implique realmente una reducción de la jornada de trabajo. En todo caso, se trata de cláusulas que evidencian la existencia de unidad de dirección y de unidad de plantilla en el seno del grupo de empresas implicado.

Cláusulas reveladoras de unidad de dirección se localizan en 12 de los 14 convenios colectivos seleccionados a estos efectos del total de 40 que contiene nuestra «muestra» (esto es, el 12 por 100 de esta última). En ellas se regula, en primer lugar, el tema de la jornada de trabajo sin especificidad alguna, aunque en ciertos casos se atiende también: 1) a la clasificación profesional de los trabajadores; 2) a las necesidades del propio grupo de empresas; y 3) al régimen de trabajo a turnos. En segundo lugar, dichas cláusulas igualmente regulan la política del grupo a propósito de la realización de horas extraordinarias en sus empresas. Y en tercer lugar, también al revelar igualmente unidad de dirección, al regularse en ellas el tema de los descansos.

Por su parte, las cláusulas indicativas de unidad de plantilla se registran tan sólo en 3 de los 14 convenios colectivos seleccionados a estos efectos del conjunto de 40 que contiene la «muestra» (esto es, el 7,5 por 100 de esta última). En 2 de ellos, las cláusulas en cuestión se refieren a los requisitos que el trabajador debe cumplir para disfrutar de la reducción de su jornada por motivos familiares. Y en el convenio colectivo restante, la cláusula en cuestión alude a los descansos a que tienen derecho los trabajadores en régimen de turnos y que disfrutaban a través de «corretornos», cuyo número se determina teniendo en cuenta «el nivel de absentismo previsible en el

conjunto de las Empresas, de acuerdo con los datos estadísticos (índice general de absentismo) registrados históricamente».

7. Sobre la base de que los diecisiete preceptos de la Constitución Española de 1978 sobre derechos fundamentales y libertades públicas —esto es, los artículos 14 a 29, ambos inclusive, más el artículo 30, en lo que se refiere a la objeción de conciencia— permiten a los tribunales laborales declarar nulas las actuaciones realizadas en contravención de los derechos fundamentales y libertades públicas que tales concretos preceptos constitucionales regulan, parece oportuno indicar que el estudio de las singularidades de la negociación colectiva de ámbito de grupo en esta concreta materia sobre «derechos fundamentales del trabajador» se ha realizado teniendo en cuenta —siempre desde el punto de vista jurídico-laboral— la clasificación doctrinal que permite hablar de derechos fundamentales y libertades públicas «específicos» (los previstos en los artículos 25.2 y 28), de un lado, y de derechos fundamentales y libertades públicas «inespecíficos» (los reconocidos en los quince preceptos restantes), de otro. A pesar de que 26 de los 40 convenios colectivos de la «muestra» que analizamos regulan expresamente el tema de los derechos fundamentales y libertades públicas (es decir, el 65 por 100 de los incluidos en la misma), el número de cláusulas en materia de «derechos fundamentales del trabajador» que singularizan la negociación colectiva de grupos de empresas ha resultado ser realmente bajo, puesto que solamente 5 de los 40 convenios colectivos de nuestra «muestra» (por tanto, el 12,50 de los incluidos en la misma) contienen dicho tipo de cláusulas. En todos ellos la cláusula más claramente indiciaria de la existencia de un grupo de empresas es la que refleja que hay unidad de dirección, cuyo análisis pasamos a efectuar clasificando —siempre desde el punto de vista jurídico-laboral— los derechos fundamentales y libertades públicas por ella regulados en «específicos» e «inespecíficos».

En el apartado de cláusulas sobre derechos fundamentales y libertades públicas «específicos» reveladoras de la existencia de unidad de dirección solamente puede incluirse un convenio colectivo, que es el único de los 5 convenios colectivos de la «submuestra», que regula el derecho a la libertad sindical de los trabajadores del artículo 28.1 de la Constitución Española, aludiendo expresamente al grupo de empresas.

Obviamente, en el apartado de cláusulas sobre derechos fundamentales y libertades públicas «inespecíficos» —también reveladoras de unidad de dirección— se incluyen los 4 convenios colectivos restantes. Se trata de una inclusión del todo lógica, habida cuenta que en ellos se contienen medidas específicas para reprimir en todas las empresas que constituyen el grupo la discriminación de los trabajadores y el acoso sexual y moral que pueda cometerse sobre los mismos. Mención especial merece, siempre en este apartado de cláusulas sobre derechos fundamentales y libertades públicas «inespecíficos», el conjunto de medidas que prevé para combatir el acoso sexual y el acoso moral de los trabajadores un convenio colectivo. A pesar de que la dignidad no aparece expresamente contemplada en los diecisiete preceptos de la Constitución Española de 1978 sobre derechos fundamentales y libertades públicas, nada impide incluir aquí también el convenio colectivo en cuestión, dado que, en las situaciones de acoso moral al trabajador, lo que se viola es el artículo 15 de la Constitución Española de 1978, sobre derecho de todos a la integridad moral; y en las situaciones de acoso sexual, lo violado es el artículo 18.1 de la Constitución Española de 1978, a propósito del derecho a la intimidad del trabajador.

8. De los 40 convenios colectivos de la «muestra» que venimos analizando, sólo 16 de ellos (esto es, un 40 por 100) procede a adaptar figuras típicas de la prevención de riesgos laborales a la realidad del grupo en cuestión. Se trata de

convenios colectivos reguladores, bien de comités de seguridad y salud laboral de grupo (que aparecen registrados en 14 de los 16 convenios colectivos recién citados), bien de un servicio mancomunado de grupo (sólo registrado en 9 de esos mismos 16 convenios colectivos).

9. El conjunto de prestaciones de muy diversa naturaleza que pueden incluirse en este apartado relativo a «protección social» constituye ciertamente un denominador común en los 40 convenios colectivos de la «muestra» que aquí se maneja, aunque no todos ellos sean de utilidad a nuestros concretos efectos. Y es que, en efecto, de los 40 convenios colectivos incluidos en nuestra «muestra» puede desecharse algo más de la mitad, en la medida en que solamente 16 de ellos contienen indicios reveladores de la personalidad laboral de un grupo de empresas y específicos de la negociación colectiva del mismo (esto es, el 42,5 por 100 del total de convenios colectivos de la «muestra»).

Siempre desde nuestro concreto punto de vista —que no es otro que el de resaltar las singularidades de la negociación colectiva de ámbito de grupo de empresas—, el estudio de todo el conjunto de beneficios sociales a que tiene derecho el trabajador en el grupo de empresas puede realizarse distinguiendo dos grandes apartados, teniendo presente para ello el dato de si dichos beneficios se conciben o no como mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador. Uno de ellos es el relativo al de las prestaciones de Seguridad Social complementaria, que en la «muestra» se reconducen básicamente a las «mejoras voluntarias» de Seguridad Social, de que hablan los artículos 39 y 191 a 194 de la LGSS, y a los denominados planes y fondos de pensiones, actualmente regulados en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 noviembre. Y el otro, relativo a aquellas otras prestaciones que nada tienen que ver con la protección de Seguridad Social, pero que implican una cierta mejora en el nivel de vida de los trabajadores del grupo de empresas —como es el caso de ciertas ayudas y asignaciones que los mismos disfrutan en concepto de becas, préstamos y otras operaciones financieras— y que, pese a tener, en ocasiones, la consideración de verdadero salario «en especie», parece más oportuno estudiar aquí por aparecer generalmente incluidas en apartados sobre cuestiones sociales, siempre de los convenios colectivos que se manejan en esta «muestra», que, en principio, nada tienen que ver con aquellas otras estrictamente salariales.

En materia de prestaciones de Seguridad Social complementarias, se aprecia la unidad de dirección en el grupo de empresas solamente en 1 convenio colectivo (por tanto, el 6,25 por 100 de los 16 convenios colectivos que aquí interesan), en el que se habla del acceso «a la condición de partícipe en los Planes de Pensiones de aquellas empresas del Grupo en cuyo Reglamento de Especificaciones se prevea un período superior», y de la implantación de un «Fondo Único» de pensiones. Cláusulas sobre unidad de caja se registran en un total de 9 convenios colectivos (esto es, el 56,25 por 100 de nuestra «submuestra»), al contemplarse en ellos la contratación y financiación por el grupo de pólizas de seguros de asistencia sanitaria, planes de pensiones y planes de previsión social. Por último, cláusulas que revelan la existencia de unidad de plantilla se localizan solamente en 1 convenio colectivo (por consiguiente, el 6,25 por 100 de los 16 convenios colectivos relevantes a nuestros efectos), en el que se ordena prolongar la «cobertura del... seguro por el riesgo de muerte... para los empleados que pasen a la condición de jubilados o jubilados anticipadamente..., siendo empleados de cualquiera de las Compañías sujetas a este Convenio de Grupo».

En fin, en materia de prestaciones distintas de las que complementan la acción protectora de la Seguridad Social, igualmente resulta posible apreciar la existencia de unidad de caja del grupo de empresas en un total de 8 convenios colectivos (es decir,

el 50 por 100 de los 16 convenios colectivos aquí seleccionados), al regularse en ellos la concesión de beneficios para financiar préstamos, becas o ayudas por estudios y seguros de naturaleza muy diversa. También en este mismo apartado, resulta posible visualizar cláusulas reveladoras de unidad de plantilla del grupo en 2 convenios colectivos (por tanto, el 12,5 por 100 del total de 16 convenios colectivos), relativas a la concesión de ciertas ayudas por «nupcialidad» a todos los «empleados que pertenecieran a la plantilla de alguna de las Empresas del Grupo», y al abono a sólo uno de los cónyuges de una ayuda en concepto de bolsa de estudios en el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en las mismas empresas del grupo.

10. El número de convenios colectivos que regulan de una u otra manera la movilidad geográfica de los trabajadores representa un altísimo porcentaje sobre el total de la «muestra», puesto que aparece tratada de uno u otro modo en 34 de los 40 convenios colectivos que integran dicha «muestra», lo que equivale a un 85 por 100 del total.

Se trata de cláusulas que en su mayoría sólo cabe calificar de irrelevantes, desde el punto de vista del peculiar tipo de unidad de negociación que constituyen los grupos de empresas, habida cuenta que estas cláusulas no sirven para identificar laboralmente al grupo, pues las mismas podrían aparecer con idéntico contenido en típicos convenios colectivos de empresa, e incluso, en convenios colectivos de sector. Y es que lo que verdaderamente singulariza un convenio colectivo de grupo de empresas, en lo que a esta materia se refiere, es el hecho de incluirse en él una cláusula sobre movilidad —se supone que geográfica, en principio— que prevea la posibilidad de trasladar o desplazar al trabajador entre diversas empresas pertenecientes al grupo, que es lo que cabe calificar como movilidad «externa» de trabajadores entre empresas del grupo.

De hecho, la movilidad geográfica en su vertiente de movilidad «externa» — que es la única que nos interesa— resulta ser una materia especialmente significativa, pues, como se sabe, es una de las que con mayor frecuencia suele revelar la personalidad laboral —lógicamente, desde la perspectiva de la unidad de plantilla— del grupo en cuestión; y así lo prueba, por ejemplo, el que entre los convenios colectivos de grupos de empresas publicados en el Boletín Oficial del Estado entre 1995 y 2003, prácticamente una tercera parte de los mismos (exactamente, el 32 por 100) se ocupase de alguna manera de su regulación.

Este porcentaje se incrementa ligeramente en la «muestra» de convenios colectivos de grupos de empresas que aquí examinamos, puesto que la movilidad «externa» se manifiesta en 16 de los 40 convenios colectivos que la forman, lo que supone una elevación hasta el 40 por 100 del total. Desde un punto de vista estrictamente cronológico, se trata de convenios colectivos publicados en los tres años sobre los que se extiende la «muestra».

Por razón de su localización dentro del contenido de esta «submuestra» de 16 convenios colectivos de grupos de empresas, el asunto de la movilidad «externa» no resulta posible encontrarlo tratado siempre de la misma manera. En ocasiones, la movilidad «externa» aparece en cláusulas *ad hoc*, que permiten identificarla fácilmente con la simple lectura de la rúbrica de la cláusula en cuestión, como sucede en realidad en la mitad de estos 16 convenios colectivos, en los que la movilidad «externa» se halla cobijada bajo la denominación de «movilidad interempresas en el Grupo», «movilidad entre empresas», «movilidad geográfica permanente entre empresas», o «circulación de trabajadores dentro de[]... Grupo». En la otra mitad, sin embargo, el tratamiento de la movilidad «externa» se contiene en otro tipo de cláusulas, en algunas de las cuales el asunto resulta relativamente fácil de identificar —por ejemplo, si se

refieren a los «traslados»—, mientras que en otras aparece mucho más camuflado, al regularse a propósito de temas muy diversos, como «bolsas de trabajo», «excedencias», «principio de conservación del contrato de trabajo», «cobertura de vacantes con personal de plantilla», o «conciliación de la vida familiar y laboral», o incluso, en cláusulas que carecen de rúbrica identificativa.

El denominador común de todas estas cláusulas sobre movilidad «externa», como ya se ha dicho, radica en el hecho de posibilitar que un trabajador formalmente contratado por una de las empresas del grupo, llegue a prestar sus servicios bajo la dependencia de otra u otras empresas del propio grupo. Pero hay que tener en cuenta que esta posibilidad no aparece plasmada en los 16 convenios colectivos citados en términos idénticos, puesto que en este conjunto pueden observarse diversas variantes. Lo que se hará a continuación no es transcribir sin más el tenor literal de cada de las cláusulas convencionales sobre movilidad «externa», sino describir lo más claramente posible las principales peculiaridades de ésta, utilizando como guía expositiva los siete ítem siguientes, que son la causa, el tiempo, el lugar, el sujeto de la decisión, la situación del trabajador en la empresa de procedencia, las condiciones de trabajo en la empresa de destino, y por último, ciertas otras garantías adicionales a favor de los trabajadores.

En cuanto a la causa de la movilidad «externa» de los trabajadores, solamente 3 convenios colectivos de la «submuestra» de 16 carecen de especificaciones al respecto. Ello no extraña en ninguno de los casos, dado que dos de estos convenios colectivos se remiten a lo dispuesto en otras normas convencionales de aplicación, mientras que el restante efectúa la regulación de este concreto tipo de movilidad en el marco de las excedencias, evitando tratarlo como una decisión empresarial que deba estar justificada. De entre los convenios colectivos de la «submuestra» que sí explicitan alguna causa, en ocasiones el asunto aparece enfocado desde el lado de la empresa, al configurar la movilidad como una carga que debe soportar el trabajador. Por su parte, en otras ocasiones parece enfocarse el tema desde la perspectiva del trabajador, al configurar la movilidad «externa» como un derecho a ocupar un puesto vacante en otra empresa del grupo, o como un derecho a obtener su recolocación en otra empresa del grupo en situaciones de crisis, o como un derecho a incorporarse a otra empresa del grupo «por razones personales o familiares, justificadas».

Por lo que se refiere al tiempo de la movilidad «externa» de los trabajadores, aparentemente no contienen ninguna especificación al respecto 9 de los 16 convenios colectivos de esta «submuestra», mientras que los 7 restantes convenios colectivos optan por emplear alguna de las fórmulas siguientes: 1) la que —importando las categorías del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores— distingue entre «traslados» y «desplazamientos»; 2) la que distingue sin más entre movilidad «externa» definitiva y temporal, sin efectuar ulteriores matizaciones al respecto; 3) la que distingue entre movilidad «externa» definitiva y temporal, pero precisando cuáles son las causas que pueden dar lugar a cada una de ellas; 4) la que regula únicamente la «movilidad geográfica permanente entre empresas», a la que denomina «traslado»; y 5) la que se refiere sólo a la movilidad «externa» temporal, al autorizar en exclusiva «el pase temporal de trabajadores de la primera [empresa] a la segunda».

Hablar del lugar de la movilidad «externa» de trabajadores implica referirse, fundamentalmente, a la eventual existencia de limitaciones geográficas que impliquen algún tipo de restricción en relación con el centro de trabajo de destino. Justo la mitad de los convenios colectivos que forman la «submuestra» que aquí manejamos, evita establecer fronteras a la circulación de trabajadores, y ni siquiera efectúa ninguna precisión adicional al respecto. Tampoco establecen fronteras otros 4 convenios colectivos de la «submuestra», aunque en ellos se alude expresamente a la posibilidad

de que la movilidad «externa» conlleve un cambio de residencia del trabajador, definitiva o temporal, especialmente con el objeto de precisar qué clase de compensaciones económicas lleva aparejada la circulación con «movilidad geográfica» (esto es, con cambio de residencia). Sí establecen fronteras 3 convenios colectivos de la «submuestra», lo que sucede cuando en ellos se indica que «las empresas podrán disponer el traslado del personal ... a otra empresa, siempre que ésta pertenezca al Grupo de Empresas incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio», con tal que dicho traslado se lleve a cabo «dentro de la misma población»; o que «los trabajadores serán adscritos a una u otra sociedad [del grupo] dentro del mismo Centro de Trabajo». En fin, el último convenio colectivo de la «submuestra» que queda por contabilizar aquí, sólo incorpora un compromiso de las empresas, al disponer que «se procurará, en la medida de lo posible, que el traslado se efectúe a las localidades más cercanas al Centro de Trabajo donde se estén prestando los servicios, siempre que haya vacante».

En cuanto al sujeto de la decisión, quizá deba significarse el hecho de que ningún convenio colectivo de esta «submuestra» parezca atribuir la responsabilidad de la movilidad «externa» a la dirección del grupo de empresas. De entre los 11 convenios colectivos de la propia «submuestra» que se refieren de algún modo al sujeto, 5 de ellos configuran la movilidad «externa» como una facultad que puede ejercitar la empresa unilateralmente —resultando, por tanto, forzosa para el trabajador—, indicándolo con expresiones del tipo «las empresas podrán disponer», «la Empresa podrá determinar», «los trabajadores serán adscritos», o «los trabajadores ... podrán ser asignados». No obstante, 3 de estos 5 convenios colectivos recién citados incorporan un trámite previo, consistente en la obligación de la empresa de informar previamente de su decisión «a los Representantes de los Trabajadores de los centros afectados» o a «los Delegados Sindicales». Por otra parte, 3 convenios colectivos optan por considerar la movilidad «externa» como una decisión que sólo puede ser ejecutada mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador (de manera que posee carácter voluntario para éste). Por último, los 3 convenios colectivos restantes de los 11 citados, contemplan las dos posibilidades de movilidad «externa» de que en este párrafo se ha hablado —tanto la forzosa como la voluntaria—, aunque dos de ellos especifiquen más, pues en un caso es forzosa la temporal y voluntaria la definitiva, mientras que en otro es forzosa la colectiva y voluntaria la individual.

Una parte de los convenios colectivos de grupos de empresa que integran esta «submuestra» de 16 presta atención a la situación del trabajador circulante en la empresa de procedencia, aunque se trata de una pequeña parte, habida cuenta que de este concreto asunto sólo se encuentra rastro en 4 de los convenios colectivos de la misma. En 2, se aborda el asunto de idéntica manera, dado que el tenor literal de uno de ellos habla de la «suspensión de la relación jurídico-laboral en la empresa de procedencia», y el otro alude literalmente a la «suspensión de su contrato de trabajo en la empresa de origen por el tiempo que dure la citada situación». Por causa, precisamente, de que estos 2 convenios colectivos conciben la movilidad «externa» como un supuesto —extravagante, por cierto— de suspensión del contrato de trabajo, no extraña que ambos coincidan también en regular el tema del reingreso a la empresa de procedencia. Y a estos 2 convenios colectivos hay que sumar otros 2 que también se ocupan expresamente del retorno de los trabajadores a la empresa de origen —aunque eludan hablar de suspensión del contrato de trabajo—, indicando «que los trabajadores afectados por tales variaciones tendrán prioridad respecto de posibles nuevas contrataciones para ocupar su puesto de origen», o que «una vez cesen las condiciones que dieron lugar a la cesión temporal, los trabajadores cedidos se reintegrarán a su Empresa de origen en los plazos fijados por la empresa receptora».

Tampoco son muy numerosos los convenios colectivos de esta «submuestra» que contienen declaraciones expresas sobre las condiciones laborales de los trabajadores circulantes en la empresa de destino. Aparentemente, sólo cabe encontrarlas en 5 de estos convenios colectivos, que se pronuncian sobre el eventual cambio o conservación —en la empresa de destino— de las condiciones de trabajo que el trabajador venía disfrutando en la empresa de origen, especialmente en lo que se refiere a la jornada y al salario.

Para cerrar el análisis de esta «submuestra» de 16 convenios colectivos (recuérdese, el 40 por 100 del total de 40), cabe reparar en que 7 de ellos explicitan algún tipo de garantía adicional destacable a favor de los trabajadores. La que más se repite —aunque sólo aparezca en 5 convenios colectivos— es la referida al cómputo del tiempo de permanencia del trabajador en circulación en todas las empresas del grupo. En fin, otras garantías que pueden mencionarse son las relativas a lo siguiente: 1) la conservación del «Plan de Previsión de la Empresa de origen»; 2) la imposibilidad de ser despedido «por causas objetivas» ligadas al «cambio de destino ... mismo» y «durante el período de dos años»; 3) la preferencia para la movilidad de «los trabajadores que soliciten el traslado por razón de matrimonio, traslado del cónyuge o en los supuestos de parejas de hecho con convivencia suficientemente acreditada»; 4) el otorgamiento, «en el caso de traslado de uno de los cónyuges», del «derecho al traslado a la misma localidad en el plazo máximo de seis meses», a favor del «otro [cónyuge], si fuera de la misma empresa o Grupo de Empresas»; ó 5) la imposibilidad de verse afectado por una medida de movilidad «externa» si concurren determinadas circunstancias personales.

11. La materia relativa a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo es susceptible de dar de sí en la negociación colectiva de grupos de empresas, a pesar de la insufrible prolijidad con la que aparece regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, la gran mayoría de los convenios colectivos de la «muestra» resulta descartable de plano, habida cuenta que estos convenios no ofrecen ningún juego sobre la materia regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, sólo 7 convenios colectivos de la «muestra» (lo que supone sólo un 17,5 por 100 del total) incluyen algún tipo de referencia al respecto de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Ciñendo el análisis a estos 7 convenios colectivos, los resultados que pueden obtenerse en cuanto a la existencia en ellos de indicios de personalidad laboral del grupo son concluyentes.

En primer lugar, porque ninguno de estos 7 convenios colectivos —por tanto, huelga decirlo, ningún convenio colectivo del total de la «muestra»— contiene indicios reveladores de la unidad de plantilla en el grupo. De hecho, sólo 2 convenios colectivos aluden de alguna manera al tema del carácter individual o colectivo de la modificación en cuestión, pero sin que en ningún caso quepa razonablemente deducir la trascendencia del grupo a estos efectos.

En segundo lugar, porque sólo en 2 convenios colectivos (lo que supone un 5 por 100 sobre el total de 40 de la «muestra») puede hallarse algún rastro de unidad de dirección en el grupo, por razón de los sujetos que intervienen en la toma de decisiones relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, al no aludirse exclusivamente a «la Empresa», o —como resulta ser lo más habitual— a «la Dirección de la Empresa».

En tercer lugar, y por último, los resultados del análisis de aquellos 7 convenios colectivos son concluyentes porque, ahora en relación con la unidad de caja, ninguno

registra la existencia de indicios de personalidad laboral del grupo. De los 7, resulta que 3 ni siquiera efectúan alusiones a las concretas causas motivadoras de las modificaciones, remitiéndose a «los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores», hablando de «sea cual fuere la causa», o incluso, guardando silencio al respecto. Y los que sí aluden a ellas —que son lógicamente los otros 4—, lo hacen sólo para referirse, sin matizaciones, a «razones económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente acreditadas», o para citar como causa la «introducción de nuevas tecnologías».

12. La suspensión del contrato de trabajo es una materia que entra a regular casi la entera totalidad de los convenios colectivos de grupos de empresas que conforman nuestra «muestra», dado que resulta posible encontrar alguna alusión a la misma en 36 convenios colectivos de ella (lo que supone un 90 por 100 del total). Sin embargo, para nosotros sólo resulta relevante un número de convenios colectivos de la «muestra» sensiblemente inferior, que se reduce a 4, siendo estos los únicos convenios colectivos sobre los que se va a insistir a continuación.

Tales 4 convenios colectivos, que representan un 10 por 100 sobre el total de la «muestra», son los únicos en los que resulta posible encontrar algún indicio revelador de la personalidad laboral del grupo de empresas. Lo que aparece en estos 4 convenios colectivos son referencias a la unidad de plantilla del grupo en cuestión —fundamentalmente a propósito de la regulación que en ellos se efectúa del tema de las excedencias—, teniendo en cuenta que tales referencias se pueden reconducir a tres supuestos, en dos de los cuales la norma convencional resulta ser más restrictiva, mientras que en el restante parece serlo menos.

La norma convencional parece menos restrictiva en un caso, en que es el grupo de empresas, y no la empresa a la que formalmente está adscrito el trabajador, lo que se tiene en cuenta a los efectos de solicitud de un período de excedencia voluntaria.

Por su parte, resulta más restrictivo el tratamiento que de la propia excedencia voluntaria efectúan los convenios colectivos «del GRUPO SOGECABLE» y del «Grupo Cetelem», ambos de 2004, en relación con uno de los requisitos que tales convenios imponen al trabajador solicitante de dicha excedencia. Al margen de lo que dispone el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores —que sólo habla, como acaba de indicarse, de la «antigüedad en la empresa»—, los convenios colectivos recién citados hacen depender la excedencia voluntaria de que el trabajador no vaya a prestar servicios para empresas que compitan con cualquiera de las del grupo.

En fin, igualmente parece más restrictiva la regulación que, de la excedencias «para atender al cuidado de cada hijo» y «para atender al cuidado de un familiar», se contiene en el «III Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo», de 2004, en relación con un concreto aspecto al que se refiere el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, pues restringe el ejercicio simultáneo —de que habla este precepto estatutario— un poco más, en cuanto que en él se dispone que puede limitarse en caso de que los «dos trabajadores ... presten servicio en las empresas de Iberdrola Grupo».

13. Aparentemente, la extinción del contrato de trabajo es una materia llamada a tener cierto protagonismo en el marco de la negociación colectiva, al menos si nos fijamos en el número de remisiones que a la misma se efectúan entre los artículos 49 y 57 del Estatuto de los Trabajadores —agrupados bajo la rúbrica común «extinción del contrato de trabajo»—, así como en el artículo 58 —relativo a las «faltas y sanciones de los trabajadores»—, aquí incluíble por causa de que la sanción disciplinaria típica para faltas muy graves la constituye el despido.

La «muestra» de 40 convenios colectivos de grupos de empresas que venimos analizando prueba todo lo anterior, dado que en la misma resulta posible encontrar ejemplos de lo que se acaba de afirmar. En cuanto a las materias en las que los tres preceptos estatutarios citados se remiten a los convenios colectivos, pueden efectuarse las siguientes precisiones: 1) que hasta 12 convenios colectivos de la «muestra» (lo que supone un 30 por 100 del total) contienen plazos de preaviso para el caso de dimisión, en cláusulas —que, por cierto, no emplean nunca el término «dimisión»— sobre «ceses», «cese voluntario», «ceses del personal» o «cese del trabajador»; 2) que hasta 11 convenios colectivos de la «muestra» (lo que supone un 27,5 por 100 del total) incluyen alguna formalidad adicional a la entrega de la carta de despido, la cual suele consistir en la obligación de informar previamente a los representantes de los trabajadores o de incoar un expediente disciplinario; y 3) que hasta 16 convenios colectivos de la «muestra» (lo que supone un 40 por 100 del total), gradúa las infracciones de los trabajadores, concretando las faltas que por ser muy graves pueden llevar aparejada la sanción de despido. Y por lo que se refiere a otro tipo de materias ligadas a la extinción del contrato de trabajo, cabe extraer de entre los convenios colectivos de la «muestra» algunas otras cláusulas significativas, como pueden ser las relativas a la jubilación forzosa por cumplimiento de 65 años de edad, a «despidos por causas objetivas», a «readmisión de despidos improcedentes», o también, a «indemnización por finalización de contratos».

Sin embargo, lo hasta aquí expuesto no resulta especialmente relevante desde el punto de vista de la unidad de negociación que conforman los grupos de empresas. Ello es por causa de que las cláusulas mencionadas no sirven, en principio, para identificar laboralmente el grupo de empresas, habida cuenta que dichas cláusulas podrían estar incluidas igualmente en un convenio sectorial, por referirse siempre a la empresa y nunca al grupo. Excepcionalmente, sólo 2 de los convenios colectivos citados (por tanto, el 5 por 100 del total de 40) aluden al grupo, en lugar de a la empresa, en cláusulas relativas a la extinción del contrato de trabajo. Uno de ellos es el «Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A.» y otras, de 2003, que indica en una de sus cláusulas —en relación con los «despidos por causas objetivas»— que «el Comité de Grupo de Empresas deberá ser igualmente informado e intervendrá de inmediato a petición del Comité de Empresa o Delegados de personal, asumiendo la negociación [sobre la amortización de puestos de trabajo] si así se le solicita»; razón por la que esta cláusula apunta a la existencia de unidad de dirección. Y el otro convenio colectivo es el «Acuerdo Marco del grupo de empresas formado por Altadis, S.A. y Logista, S.A.», de 2005, en la medida que en él aparecen tipificadas como faltas muy graves —susceptibles de dar lugar a la extinción del contrato de trabajo mediante despido disciplinario— dos incumplimientos contractuales que afectan a las empresas del grupo, y más en concreto, «hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos voluntariamente o con negligencia grave en los productos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, mobiliario y documentos de Altadis, S.A. o de Logista, S.A.», y también, «violarse o hacer uso indebido de documentos o datos de Altadis, S.A. o de Logista, S.A., de reserva obligada»; todo lo cual revela de algún modo la existencia de unidad de plantilla.

14. En la «muestra» analizada de 40 convenios, los convenios colectivos de grupos de empresas se configuran —desde el punto de vista de la legitimación patronal para negociarlos— al 100 por 100 como verdaderos convenios colectivos empresariales, pues en ninguno de los convenios colectivos integrantes de la «muestra» en cuestión aparecen como sujetos pactantes las «asociaciones empresariales» que mencionan los arts. 87.3, 87.4 y 87.5 del ET, a propósito de los legalmente denominados convenios de ámbito superior a la empresa.

Además, un 82,50 por 100 de los convenios colectivos incluidos en nuestra «muestra» (o lo que es igual, 33 convenios del total de 40) resultan ser concluidos —por el lado siempre de los trabajadores— de conformidad con las reglas establecidas por el art. 87.1 del ET para negociar convenios colectivos de empresa, mientras que sólo un 17,50 por 100 (esto es, 7 convenios de los 40 analizados) aparece negociado de conformidad con las reglas de los arts. 87.2 y 87.4 del ET para los convenios de ámbito superior a la empresa.

En materia de representación de los trabajadores, una parte de los convenios colectivos incluidos en la «muestra» se ajusta también a los parámetros propios de la más típica negociación colectiva de empresa, pues más de un tercio de los convenios colectivos aquí analizados (exactamente, 14 sobre 40 convenios; y por tanto, un 35 por 100 de la «muestra») regula algún tipo de representación de los trabajadores ante el grupo, como si este último fuese una sola empresa. Estos peculiares tipos grupales de representación de los trabajadores pueden ser reconducidos a los tres grandes supuestos típicos siguientes.

En primer lugar, el relativo al comité intercentros de grupo de empresas, que dentro de los recién citados 14 convenios colectivos reguladores de fórmulas grupales de representación social, aparece en más de un tercio de ellos (exactamente, 5 de dichos 14 convenios, lo que supone un 35,71 por 100). Cabe indicar, además, que solamente uno de estos 5 convenios colectivos le atribuye a este comité intercentros de grupo la competencia para negociar el convenio colectivo de grupo correspondiente.

En segundo lugar, aparte el comité intercentros de grupo, otro supuesto típico de representación de los trabajadores ante el grupo lo constituyen las secciones sindicales de dicho peculiar ámbito, que aparecen reguladas en 9 de los 40 convenios colectivos de la «muestra» (lo que representa un 22,50 por 100 del total).

En tercer lugar, resulta lógico que todos y cada uno de estos 9 convenios colectivos que vengo mencionando, al tiempo que regulan la posibilidad de constituir secciones sindicales de grupo, prevean igualmente el que estas secciones puedan estar representadas ante el grupo por sus correspondientes «delegados sindicales», lo que sucede, al igual que con las secciones sindicales, en el 22,50 por 100 del total de convenios de la «muestra».

15. Llama la atención en la «muestra» analizada el escaso número de convenios de la misma que contienen cláusulas relativas a la adhesión a alguno de los distintos procedimientos de solución judicial de conflictos de trabajo existentes en nuestro ordenamiento. En concreto, se trata de previsiones contenidas en 14 de los 40 convenios colectivos que integran la «muestra» (esto es, en el 35 por 100 de los convenios de la misma), de los cuales sólo uno ha decidido adherirse a un Acuerdo de ámbito autonómico, mientras que los 13 restantes lo hacen a alguno de los tres ASEC de ámbitos estatal publicados hasta el día de hoy.

16. En fin, en materia de las usualmente denominadas «comisiones paritarias», sobre la base de que todos y cada uno de los 40 convenios de la «muestra» contemplan dicha figura típicamente convencional, lo más destacable es que sólo 21 de los 40 convenios de la «muestra» (esto es, un 52,50 por 100) regulan el procedimiento para solventar discrepancias en el seno de la comisión que ellos mismos crean.

17. El carácter virtualmente omnicomprendivo de los dieciséis ítem que preceden a éste, de un lado; y además, las peculiaridades metodológicas a que estrictamente nos hemos ajustado, de otro lado, al efecto de resaltar las

singularidades propias de la negociación colectiva de grupos de empresas, frente a la negociación colectiva sectorial y empresarial, provocan que apenas hayan quedado en la «muestra» analizada de convenios colectivos de grupos de empresas cláusulas distintas de aquéllas a las que ya se ha venido haciendo mención.

Es cierto que en algún caso ha debido interpretarse en sentido lato alguno de los dieciséis epígrafes precedentes. Sería el supuesto, por ejemplo, de la legitimación para negociar convenios colectivos de grupos de empresas, que sí presenta singularidades dignas de mención desde el punto de vista de la legitimación de la parte trabajadora, pero que hemos procedido a encajar sin mayor violencia en el epígrafe XIV, sobre «derechos colectivos». Y sería, además, igualmente el caso de las tablas de faltas y sanciones contenidas en los convenios colectivos de la «muestra» analizada, que también hemos procedido a encajar sin mayor violencia en el epígrafe XIII precedente, sobre «extinción del contrato».

Por ello, en este apartado de «otras disposiciones» sólo cabe hablar de las usualmente denominadas «cláusulas de descuelgue salarial», respecto de las cuales la asimilación de los convenios colectivos de grupos de empresas a los verdaderos convenios colectivos empresariales debe calificarse de prácticamente total y absoluta. En efecto, sobre la base de que el Título III del Estatuto de los Trabajadores ordena la inclusión de este concreto tipo de cláusulas en el articulado de los convenios colectivos de ámbito «superior a la empresa», resulta aquí que 39 de los 40 convenios colectivos incluidos en la «muestra» analizada no contienen previsión alguna al respecto; razón por la cual sólo cabe concluir, pero ahora desde este concreto punto de vista del descuelgue salarial, que los convenios colectivos de grupos de empresas tampoco son convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. Se trata de un dato especialmente significativo, visto que el descuelgue salarial resulta ser «contenido mínimo» y, por tanto, necesario de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, resultando absurdo que todos los convenios colectivos de la «muestra» fuesen ilegales, por considerarlos como convenios de ámbito superior a la empresa ? y no lisa y llanamente como convenios empresariales? dada su no regulación de este tipo de descuelgue.

18. Los criterios metodológicos que hemos utilizado para valorar el seguimiento del AINC-2005 por los convenios colectivos de grupos de empresas, que venimos analizando en cuanto que incluidos en nuestra «muestra», han sido los cuatro siguientes. En primer lugar, descartar —como es lógico— los convenios colectivos anteriores a la fecha de publicación en el BOE del AINC-2005, por lo que la valoración se ha realizado sobre 14 de los convenios colectivos incluidos en la «muestra» en cuestión. En segundo lugar, la localización de eventuales menciones expresas al AINC-2005 realizadas por estos 14 convenios colectivos posteriores a la fecha de publicación oficial de dicho acuerdo interconfederal (esto es, posteriores a 16 marzo 2005). En tercer lugar, la localización de eventuales menciones implícitas al contenido del AINC-2005, ciñendo la pesquisa a aquellos temas en él regulados que cumpliesen a la vez los requisitos de concreción y novedad; requisitos que cumplían, a nuestro juicio, los temas relativos a «criterios para la determinación de los incrementos salariales», «jubilación obligatoria», «violencia de género», «estrés laboral» y «responsabilidad social de las empresas». Por último, identificar en esos 14 convenios colectivos en qué casos fueron negociados —al igual que el AINC-2005— por CCOO y UGT.

Pues bien, aplicando estos parámetros, cabe concluir que el seguimiento del AINC-2005 efectuado por los recién citados 14 convenios colectivos es prácticamente nulo; y ello, a pesar de que 6 de tales convenios figuran como negociados por CCOO y UGT. En efecto, por lo que respecta a los tópicos «violencia de género», «estrés

laboral» y «responsabilidad social de las empresas», porque se trata de temas completamente silenciados en dichos 14 convenios colectivos. Por lo que respecta al asunto de la «jubilación obligatoria», expresamente tratado en 4 de los convenios, porque en dos de ellos —en los que aparece regulado, por razón de su fecha, de modo meramente programático— se mencionan expresamente fuentes jurídicas concretas («la doctrina del Tribunal Constitucional», «el marco legal vigente») diversas del AINC-2005, y porque los dos restantes realizan una regulación del tema flagrantemente ilegal, dada su falta de conexión con los objetivos de política de empleo que ahora detalla la nueva disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores. En fin, por lo que respecta a los «criterios para la determinación de los incrementos salariales», porque de los 12 convenios colectivos que resultan relevantes a este concreto efecto, 11 de ellos —de los cuales 5 fueron negociados por CCOO y UGT— fijan siempre porcentajes de subida superiores a los recomendados por el AINC-2005 (porcentajes, además, que en modo alguno aparecen conectados, a diferencia de lo que asimismo recomienda el AINC-2005, a eventuales incrementos de la productividad).