

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS: PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACIÓN Y EXPERIENCIAS NEGOCIALES

NIPO: 201-07-323-4

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 03-2083

La negociación colectiva
en los grupos de empresas:
procedimientos de negociación
y experiencias negociales

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 51

La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales

Coordinador:

Jesús Martínez Girón

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*

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11 - 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-03-056-3

ISBN: 84-8417-126-4

Depósito legal: M. 24326-2003

Imprime: SUÁREZ BARCALA - Paseo de la Castellana, 121 - 28046 Madrid

ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
PRESENTACIÓN	11
PARTE PRIMERA: LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GRUPOS DE EMPRESAS	13
I. INTRODUCCIÓN	13
II. LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE GRU- POS DE EMPRESAS SIN CONVENIO COLECTI- VO PROPIO	17
A) El convenio colectivo propio de la empresa supuestamente agrupada, como índice adverso a la existencia del grupo laboral de empresas	17
B) Los grupos de empresas incluidos en el ámbito de aplicación de un único convenio sectorial.....	20
C) Los grupos de empresas incluidos en el ámbito de aplicación de una pluralidad de convenios colectivos.	21
a) Sectoriales.....	22
b) Sectoriales y empresariales	24
c) Estatutarios y extraestatutarios.....	26
III. LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE GRU- POS DE EMPRESAS CON CONVENIO COLECTI- VO PROPIO	27
A) El convenio colectivo de grupo, como índice de la existencia de un grupo laboral de empresas	27

	<u>Págs.</u>
B) El contenido del convenio colectivo de grupo de empresas.....	29
C) La legitimación para negociar un convenio colectivo estatutario de grupo de empresas.....	33
D) Los convenios colectivos extraestatutarios de grupos de empresas.....	37
PARTE SEGUNDA: LA LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR Y LAS RELACIONES COLECTIVAS EN EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS.....	43
I. INTRODUCCIÓN	43
II. LA LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS..	44
A) La legitimación de la parte empresarial	45
B) La legitimación de la parte trabajadora.....	47
III. EL CONTENIDO TÍPICO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS EN MATERIA DE ÁMBITO FUNCIONAL	50
IV. LA RADICAL INEXISTENCIA DE CLÁUSULAS DE DESCUELGO SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS ..	51
V. LAS CLÁUSULAS SOBRE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL GRUPO	52
A) El comité intercentros de grupo	52
B) Las secciones sindicales y delegados sindicales de grupo	54
C) Las comisiones mixtas negociadoras de grupo....	57
VI. LAS CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL GRUPO.....	57
A) El comité de seguridad y salud de grupo.....	57
B) El servicio de prevención mancomunado de grupo.	59
VII. CONCLUSIONES	60

	<u>Págs.</u>
PARTE TERCERA: LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO EN EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS	63
I. INTRODUCCIÓN	63
II. CLÁUSULAS TÍPICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES INEXISTENTES, COMO REGLA, EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS.....	64
III. CLÁUSULAS TÍPICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS EMPRESARIALES EXISTENTES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS	69
A) Cláusulas reveladoras de unidad de plantilla	69
a) Movilidad dentro del grupo.....	69
b) Recolocación en el grupo.....	82
c) Antigüedad en el grupo.....	84
d) Excedencia en el grupo.....	88
e) Otros supuestos.....	88
B) Cláusulas reveladoras de unidad de caja.....	93
C) Cláusulas reveladoras de unidad de dirección.....	96
IV. CONCLUSIONES	99
 PARTE CUARTA: DERECHO COMPARADO Y COMUNITARIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GRUPOS DE EMPRESAS	 103
I. INTRODUCCIÓN	103
II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO COMPARADO.....	104
A) En países más significativos de Derecho «civil»...	
B) En países más significativos de Derecho «común».....	107
C) Sobre la regulación legal comparada de los comités de empresas de grupo y su potencialidad negociadora	109

	<u>Págs.</u>
III. EL DERECHO COMUNITARIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GRUPOS DE EMPRESAS	111
A) La negociación colectiva de grupo en la Directiva 94/45/CE, de 22 septiembre 1994	111
B) La transposición de la Directiva 94/45/CE, de 22 septiembre 1994, a las legislaciones nacionales ..	114
a) Por la vía convencional	115
b) Por medio de normas estatales.....	116
C) El derecho español sobre negociación colectiva en grupos de empresas de dimensión comunitaria	117
a) La negociación colectiva de grupos de empresas de dimensión comunitaria en la Ley 10/1997, de 24 abril	117
b) Negociación colectiva en grupos de empresas de dimensión comunitaria radicados en España.....	118
c) La jurisprudencia laboral española sobre negociación colectiva en grupos de empresas de dimensión comunitaria radicados fuera de España.....	123
ANEXO: CONCRECIÓN DE LA «MUESTRA» ANALIZADA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS Y PRECISIONES METODOLÓGICAS TENIDAS EN CUENTA PARA CONFECCIONARLA	129

PRESENTACIÓN

La presente obra, promovida también por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, aborda una materia relativamente reciente que expresa un fenómeno con trascendencia evidente en la autonomía colectiva: la negociación colectiva en los grupos de empresas.

En efecto, este fenómeno, que viene acompañado de múltiples facetas jurídicas, se proyecta también en el escenario de la negociación colectiva, por lo que la Comisión Consultiva creyó oportuno la realización de un Informe sobre el desarrollo y aplicación de la negociación y el examen de las experiencias negociales existentes hasta el momento. Siguiendo las pautas establecidas para la realización de los abundantes estudios ya realizados y publicados, en el presente trabajo se examinan todos los aspectos fundamentales anudados a la negociación colectiva en este escenario de singulares características.

El Estudio aborda así el tratamiento jurisprudencial existente sobre los grupos de empresas, tanto en los supuestos de inexistencia de negociación colectiva propia, como en los casos de convenio colectivo específico del grupo, lo que permite centrar, desde la perspectiva jurídica, la propia realidad objeto de examen. A continuación, se tratan distintas materias relacionadas con el procedimiento negociador, reparando en cuestiones como la legitimación o la previsión de algunas cláusulas especiales específicas. La identificación así de los instrumentos negociales permite extraer conclusiones significativas a estos efectos. Todo ello se completa con el examen de las condiciones de trabajo y empleo incorporadas a la negociación colectiva de grupos de empresas, valorando las aportaciones más significativas de su extensión material. Por último, este

panorama se completa con el análisis del Derecho Comparado y Comunitario sobre la negociación colectiva a esta realidad reciente, que permite así disponer de elementos de referencia trascendentales para una reflexión conjunta del papel y las funciones, así como de los problemas e insuficiencias, que presenta hoy el ejercicio, la traslación y la aplicación de los instrumentos normativos de esta fuente reguladora.

El Informe ha sido elaborado desde la plena garantía académica y científica de sus autores, asumiendo esta tarea un equipo de investigación coordinado por el Profesor Martínez Girón, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de A Coruña, que han puesto empeño y rigor para proporcionar un trabajo no sólo de análisis y reflexión jurídica, que se suma a los ya existentes sobre esta materia en la doctrina iuslaboralista española, sino de utilidad para los sujetos de la negociación colectiva, que disponen ahora de un mayor conocimiento de la realidad negocial en los grupos de empresas, lo que contribuye, sin duda, a una identificación de cuestiones y aspectos de dimensión práctica para su mejor atención y tratamiento por la autonomía colectiva y, en su caso, por la Ley. Esa era la finalidad perseguida por la Comisión Consultiva, que se ve claramente alcanzada, de nuevo, en este Estudio que servirá, sin duda, para una mejor comprensión de esta manifestación específica, pero también compleja, de nuestro propio sistema de negociación colectiva.

Como tantas veces, hay que hacer constar el agradecimiento al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y, en particular, a la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos por financiar esta iniciativa y a la Subdirección General de Publicaciones por su publicación.

Madrid, mayo de 2003

JUAN GARCÍA BLASCO

Parte Primera

LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GRUPOS DE EMPRESAS*

I. INTRODUCCIÓN

1. La existencia de jurisprudencia laboral que aborde frontalmente el tema de la negociación colectiva y los grupos de empresas es, en España, un fenómeno relativamente reciente, datable a partir de finales de la década de los años ochenta del siglo pasado. Es cierto que antes de esta fecha resulta posible encontrar sentencias laborales con menciones expresas a indicios de Derecho Colectivo del Trabajo, a los efectos de fallar si los casos por ellas enjuiciados se referían o no, laboralmente hablando, a verdaderos grupos de empresas. Y así, por ejemplo, una STCT de 4 julio 1984¹ concluyó que existía verdadero grupo de empresas, a propósito de cierta reclamación salarial individual, entre otras razones, por haber resultado probado que «se celebraron reuniones de representantes de los Comités [de empresa] de todas aquéllas, para tratar de temas laborales»²; mientras que una STCT de 4 noviembre 1986³, en cambio, negó la existencia del grupo —a propósito ahora de una reclamación sobre rescisión de contrato *ex art. 50 ET*—, también entre otras varias razones, porque «cada empresa codemandada tiene personalidad jurídica propia y diferenciada, Licencia Fiscal independiente, Número

* Autor de esta Parte: Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de A Coruña.

¹ Ar. 6053.

² Considerando 1º.

³ Ar. 10930.

Patronal diferente, Libro de Matrícula propio y *celebran elecciones sindicales diferentes*»⁴.

Pero lo verdaderamente incontestable es que las alusiones a nuestro tema sólo se multiplican en la jurisprudencia laboral a partir de la fecha recién indicada⁵ —es significativo, además, que no exista jurisprudencia constitucional sobre el mismo antes del año 2001⁶—, afirmando incluso una STSJ Comunidad Valenciana de 8 julio 1993⁷, que la reiterada jurisprudencia laboral ordinaria existente sobre grupos de empresas, ya desde el año 1981⁸, «no sería por completo aplicable al

⁴ FD 1º, párr. 2º.

⁵ Viene a confirmarlo J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en los grupos de empresas», en A. BAYLOS y L. COLLADO (Editores), *Grupos de Empresas y Derecho del Trabajo*, Trotta (Madrid, 1994), págs. 273 ss., que sólo cita —precisamente por razón de la fecha de su publicación— cuatro sentencias laborales sobre nuestro tema, pero indicando que «en términos comparativos, puede afirmarse que la doctrina científica sí que se ha preocupado de las particularidades que presenta la negociación colectiva en el seno de los grupos, si bien siempre sea en términos de relatividad y centrandó su atención en los aspectos jurídico-positivos del fenómeno» (pág. 277). Cfr., además, L. COLLADO, «Sistematización de la doctrina judicial sobre grupos de empresas», *ibidem*, págs. 318-319.

⁶ Cfr. SSTC 89/2001, de 2 abril (BOE de 10 mayo 2001), y 121/2001, de 4 junio (BOE de 3 julio 2001). A pesar de que el TC conoce el tema de los grupos laborales de empresas desde muchos años antes, pudiendo citarse al respecto la STC 46/1983, de 27 mayo (BOE de 17 junio 1983), que confirma al pronunciamiento de fondo de diversas sentencias laborales de instancia sobre condena solidaria a las empresas de cierto grupo, pues —según ella— «lo que en realidad efectuaron tales sentencias en el orden fáctico y jurídico, fue resolver la cuestión esencial de hecho puesta en debate, de conocer quién era el ‘empresario verdadero’, o el sujeto procesal de la relación laboral, es decir, determinar la persona a quien como consecuencia del contrato de trabajo se prestaba éste, haciendo suyos los frutos y responsabilidades resultantes, a cuyo fin descalificaron la interposición simulada de una sola o aislada persona jurídica, que operaba como ‘empresario aparente’ para eludir gravosas consecuencias, abarcando por el contrario a *todas las empresas del grupo solidariamente* con el editor-propietario; calificación que tenía que realizar y realizaba la jurisdicción laboral con propia competencia, porque pertenece a su específica función determinar el contenido material y subjetivo de la relación de trabajo, y concretamente quién es el real empresario y quiénes los trabajadores» (FJ 6º, párr. 1º). Sobre este último tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, *El empresario aparente*, Civitas (Madrid, 1992), pág. 48 y nota 105.

⁷ Ar. 3632.

⁸ Como afirman J.L. MONEREO PÉREZ y C. MOLINA NAVARRETE, *El modelo de regulación jurídico-laboral de los grupos de empresas. Una propuesta de reforma*, Comares (Granada, 2002), pág. 29, «puede afirmarse con plena seguridad que el Derecho Laboral español de Grupos procede básicamente de la actuación jurisprudencial, contándose ya por centenares las sentencias que existen en materia, si bien la doctrina jurisprudencial dominante aparece traslaticamente reflejada decisión tras decisión desde 1990, año en que quedó encriptada o petrificada, con excepción de la muy importante ‘construcción jurisprudencial’ de las reglas de legitimación negocial». Sobre el tratamiento jurisprudencial en su día de los grupos de empresas, ya clásico, véase L.M. CAMPS RUIZ, *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-Centro de Publicaciones (Madrid, 1986), *passim*. Véase además, interesante, el «anexo cronológico de sentencias» recogido en E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Los «grupos de empresas» ante la jurisprudencia social española*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2000), págs. 135 ss.

supuesto traído a nuestra consideración, al referirse [dicha jurisprudencia] a la relación individual de trabajo»⁹, pero no a un tema de Derecho Colectivo puro como el que tal sentencia enjuiciaba; razón por la cual concluyó, por causa de la imposibilidad de aplicar mecánicamente esa jurisprudencia anterior, que debía desestimarse la demanda de conflicto colectivo planteada, promovida por ciertos delegados de personal y en la que pretendían se declarase «la existencia de un grupo de empresas entre las tres codemandadas y el derecho a promover *elecciones sindicales*, computando como censo electoral los empleados de las tres empresas»¹⁰.

2. Acerca de la importancia de toda esa masa de jurisprudencia laboral tan reciente, quizá baste dejar constancia de que la negociación colectiva y los grupos de empresas resulta ser un tema ignorado por la legislación laboral sustantiva actualmente vigente en nuestro país sobre convenios colectivos¹¹ y, más en concreto, por el Título III del ET —salvo quizá la ambigua y equívoca referencia que su art. 92.2 efectúa a «una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad», pero a propósito de la extensión de convenios colectivos¹²—, afir-

⁹ FD 2º, párr. 5º.

¹⁰ Cfr. AH 2º.I.

¹¹ Margino del análisis que sigue el examen de la jurisprudencia laboral española, por lo demás muy reciente, relativa a la Ley 10/1997, de 24 abril (modificada por la Ley 44/1999, de 29 noviembre), sobre información y consulta de los trabajadores en empresas y grupos de empresas comunitarios, tratada en este mismo volumen por X.M. CARRIL VÁZQUEZ, «Derecho comparado y Derecho comunitario sobre negociación colectiva y grupos de empresas», núms. 28 ss.

¹² El tenor de este precepto, en la redacción que le dio la Ley 24/1999, de 6 julio, es éste: «el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello» (párr. 1º). Sobre el tema, F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, «Adhesión y extensión», en E. BORRAJO DACRUZ (Director), *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, tomo XII-volumen 1º, EDERSA (Madrid, 2001), págs. 310-311, afirma lo siguiente: «la expresión 'pluralidad de empresas', que introduce el legislador en el artículo 92.2 del ET por medio de la Ley 24/1999, resulta enormemente confusa; aunque al mismo tiempo, y sin perjuicio de ello mismo, pueda permitir iluminar la difícil interpretación de las más tradicionales expresiones de 'convenios de empresa o ámbito inferior' y 'convenios de ámbito superior a los anteriores' que emplean los apartados primero y segundo del artículo 87 del ET», resultando razonable concluir que «en el concepto de 'pluralidad de empresas' caben dos clases de unidades de negociación: en primer lugar, la unidad conformada por un 'grupo de empresas' o 'grupo de sociedades', y, en segundo lugar, la unidad constituida por varias empresas sin vínculos económicos o patrimoniales entre ellas, a la que (...) denominamos 'unidad multiempresarial'».

mando al respecto, por ejemplo, una STS de 27 abril 1995¹³, dictada en casación ordinaria, que «el convenio colectivo de un grupo de empresas no está expresamente previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, que sólo contempla los convenios de ámbito empresarial o inferior (artículo 87.1) y los de ámbito superior a los anteriores (artículo 87.2 y 3), siendo un criterio no discutido que la regulación del Estatuto sobre los convenios supraempresariales viene referida a los de sector y por eso atribuye la legitimación para negociarlos a los Sindicatos y Organizaciones Empresariales»¹⁴, y apostillándose en ella, además, que «contrasta la falta de previsión legal del convenio de grupo con las Leyes de Convenios Colectivos de 24 abril 1958 y de 19 diciembre 1973, que contemplaban la negociación de convenios plurales de empresas»¹⁵.

Se trata, en cualquier caso, de una jurisprudencia que ha sabido encajar el tema no sólo en nuestra legislación laboral sustantiva, sino también en la adjetiva, resultando totalmente ilustrativa de esto último una STSJ Cataluña de 1 junio 1994¹⁶, en la que frente a la demanda deducida por cierto Comité de Empresa, pretendiendo «se declare que las demandadas constituyen una unidad empresarial a efectos laborales»¹⁷, concluyó que cabía perfectamente la tramitación de la misma «en procesos de conflicto colectivo»¹⁸, a pesar de que «el artículo 151 [hoy 152], párrafo c) de la Ley de Procedimiento Laboral, reconoce legitimación activa a los órganos de representación legal de los trabajadores cuando se trate de conflictos *de empresa o de ámbito inferior*»¹⁹; y ello, porque aun siendo cierto que el proceso afectaba aquí «a más de una empresa, por lo que su ámbito es superior al que se extiende la representación que ostenta el Comité demandante»²⁰, también lo era «que habida cuenta que la demanda tiene precisamente como objeto que se declare que las empresas demandadas constituyen una unidad empresarial y, por lo tanto, una única empresa, el ámbito en que se circunscribe la cuestión jurídica no excedería el de una sola empresa de prosperar la acción ejercitada y en consecuencia, debe ser reconocida la

¹³ Ar. 3273.

¹⁴ FD 4º, párr. 2º.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Ar. 2534.

¹⁷ FD 5º, párr. 3º.

¹⁸ *Ibidem*, párr. 4º.

¹⁹ FD 6º, párr. 2º.

²⁰ *Ibidem*, párr. 5º. Téngase en cuenta que el Comité de Empresa accionante también había codemandado a los representantes unitarios de los trabajadores de las empresas en cuestión (cfr. AH 1º, párr. 1º). Por ello, en esta sentencia también se afirma que «el problema que pudiera suscitarse en orden a la existencia de trabajadores de otras empresas —los demandados— que no se encuentran representados por los actores, queda subsanado al haber sido también demandados los mismos, con lo que se les concede la oportunidad de ser parte en el litigio, haciendo suya la tesis de la demanda u oponiéndose a la misma de no compartir el criterio de los accionantes» (FD 6º, párr. 7º).

legitimación activa de los demandantes cuya pretensión se ciñe exclusivamente a una unidad empresarial; lo que, lógicamente, podrá o no ser estimado por esta Sala, pero en principio, legítima suficientemente a los actores para demandar en base al interés manifiesto de que gozan al respecto»²¹.

3. Remontándonos un poco sobre la increíble variedad de supuestos de hecho que aparecen registrados en toda esta masa de jurisprudencia, quizá el criterio más decisivo para poder tratarla no sólo con cierto orden lógico, sino también y sobre todo con verdadera utilidad práctica, sea el de afinar en la relación existente entre grupo de empresas y negociación colectiva; razón por la cual trataremos separadamente, de un lado, la jurisprudencia laboral sobre grupos de empresas sin convenio colectivo propio (*infra*, II), y de otro, la jurisprudencia laboral sobre grupos de empresas con convenio colectivo propio (*infra*, III), entendiéndolo en uno y otro caso, por supuesto, que convenio colectivo «propio» del grupo es un convenio de ámbito de grupo de empresas.

II. LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE GRUPOS DE EMPRESAS SIN CONVENIO COLECTIVO PROPIO

A) El convenio colectivo propio de la empresa supuestamente agrupada, como índice adverso a la existencia del grupo laboral de empresas

4. Según la jurisprudencia, el que la empresa a la que formalmente pertenece el trabajador tenga su propio convenio colectivo de empresa es índice contrario, en principio, a que la misma esté laboralmente integrada en un grupo de empresas. Lo destaca una relativamente temprana STSJ Cataluña de 9 abril 1990²², en la que se concluye que no existía laboralmente hablando ningún grupo en el caso que enjuiciaba, no siendo óbice para extraer esta conclusión «el que en las negociaciones del Convenio [de la empresa supuestamente agrupada] se pidan directrices a Alemania, pues allí residen la mayor parte de los propietarios de las acciones y es lógico que éstos expresen su parecer»²³. Y es que la existencia de tal con-

²¹ FD 6º, párr. 6º. Esta doctrina ha sido, por lo demás, recientemente convalidada por una STS de 10 junio 2002 (*Actualidad Laboral*, nº 46, 2002, ref. 1459, págs. 4051-4056), dictada en casación ordinaria, en la que igualmente se concluye —a propósito de conflicto colectivo planteado a propósito de la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo de cierto grupo empresarial complejo— que lo que procede es «estimar de aplicación el art. 152 c) de la LPL» (FD 4º, párr. 2º).

²² Ar. 4109.

²³ FD 1º.

venio propio de empresa presupone, a su vez, la de representantes de los trabajadores colectivamente activos y que toman como interlocutor de sus propios problemas colectivos, antes que al grupo, precisamente a su propia empresa. Por eso mismo, una STS de 24 septiembre 1990²⁴, todavía dictada en casación por infracción de ley, negó en el caso que enjuiciaba la existencia de grupo de empresas, al resultar insostenible «la tesis de unidad empresarial» entre las empresas supuestamente agrupadas²⁵, dado que existía —con valor de convenio colectivo de empresa— un «Acuerdo de 7 de febrero de 1984 entre la Dirección de la Empresa [supuestamente agrupada con otra] (...) y su Comité de Empresa»²⁶, que «fue alcanzado y suscrito entre la legítima representación colectiva de los trabajadores afectados y la dirección de la empresa, en razón a una indiscutida situación de crisis empresarial»²⁷, y al que nada podía objetarse «desde una perspectiva subjetiva»²⁸, visto que «no cabe negar legitimación a la representación social colectiva para incidir en los intereses laborales de índole individual»²⁹.

Esta misma tesis ha sido avalada luego, entre otras varias sentencias³⁰, por una relativamente reciente STS de 20 enero 1997³¹, dictada en casación ordinaria, en la que se desestima la pretensión de declarar la existencia de grupo laboral de empresas entre «Telefónica de España, SA» y su filial «Telefónica Servicios Móviles, SA», creada por segregación de la primera³², pues centrado el litigio en si «al personal transferido se le debe continuar aplicando el convenio colectivo (...) de la empresa cedente y no el nuevo convenio colectivo de la empresa cesionaria»³³, resultaba en este caso claro que «el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores —en el supuesto de que fuere aplicable— no obliga al nuevo empresario al man-

²⁴ Ar. 7045.

²⁵ Cfr. FD 13º.

²⁶ FD 6º.

²⁷ FD 7º.

²⁸ FD 8º.

²⁹ *Ibidem*.

³⁰ Cfr., asimismo, una STSJ Madrid de 29 enero 1991 (Ar. 920), en la que se declara que cierta cooperativa no podía ser declarada empresario de los trabajadores al servicio de los cooperativistas, pues la cooperativa en cuestión se rige por «Convenio Colectivo distinto» (FD 2º). En idéntico sentido, STSJ Madrid de 24 mayo 1991 (Ar. 2982).

³¹ Ar. 618.

³² Rotundamente, se afirma que «para la declaración de responsabilidad solidaria entre las distintas sociedades integrantes del grupo es precisa —además de las notas típicas que lo configuran— la concurrencia de determinados elementos adicionales, cuales son una confusión patrimonial, la existencia de caja única, la prestación laboral al grupo de forma indiferenciada y la utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de ellas en perjuicio de los trabajadores; y en el caso de autos, no se ha acreditado la concurrencia de ninguna de tales circunstancias» (FD 7º, párr. 5º).

³³ FD 3º, párr. 2º.

tenimiento indefinido de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que la empresa transmitente aplicaba»³⁴, y además, que «la Directiva Comunitaria 77/187 (...) limita la obligatoriedad del cesionario de mantener las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo hasta la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo»³⁵, cosa que ocurría en la filial, al haber sido «suscrito [su propio convenio colectivo de empresa] con posterioridad a la transmisión»³⁶.

5. Prueba la virtualidad de este índice el que, en ocasiones, resulte preciso combatir la legalidad del correspondiente pacto de ámbito empresarial, precisamente porque la empresa en cuestión estaba laboralmente integrada en un grupo de empresas. Lo acredita una STSJ Madrid de 20 marzo 2001³⁷, relativa a lo siguiente: 1) instado por cierta empresa expediente de regulación de empleo³⁸, se produjo en 23 junio 1997 «acuerdo entre la representación legal de la empresa solicitante y los representantes legales de los propios trabajadores afectados por el expediente»³⁹; 2) la autoridad laboral convalidó dicho acuerdo, al haber sido aparentemente

³⁴ *Ibidem*, párr. 5º. La salvedad en cuestión se explica «porque tal mecanismo de garantía [ex art. 44 ET] no puede operar si, previamente al cambio de titularidad, ha existido una válida extinción del contrato de trabajo en base a una causa prevista en la ley, como ocurre en el presente caso, con la causa de extinción prevista en el art. 49.1.a) del Estatuto de los Trabajadores» (*ibidem*, párr. 3º).

³⁵ *Ibidem*, párr. 6º.

³⁶ *Ibidem*, párr. 2º. Esta tesis la legitima hoy el art. 44. 4 del ET (en la redacción que le dio la Ley 12/2001, de 9 julio), según el cual «salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fue de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida» (párrafo 1º), teniendo en cuenta que «esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transferida» (párrafo 2º). Sobre el tema, véase L. MELLA MÉNDEZ, *Sucesión de empresa y convenio colectivo aplicable*, Comares (Granada, 2000), págs. 251 ss.

³⁷ Ar. 1768.

³⁸ En este contexto, el art. 51.14 del ET (en la redacción que le dio la Ley 11/1994, de 19 mayo) contiene una mención relativamente explícita a los grupos de empresas, al indicar que «las obligaciones de información previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por *el empresario o por la empresa que ejerza control sobre él*» (inciso 1º), de manera que «cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto» (inciso 2º). Lo ha destacado, con agudeza, A. BAYLOS GRAU, «Introducción. Grupos de empresas y Derecho del Trabajo», en A. BAYLOS y L. COLLADO (Editores), *Grupos de Empresas y Derecho del Trabajo*, cit., pág. 19. Cfr. hoy, además, con un tenor relativamente parecido, el art. 44.10 del ET (en la redacción que le dio la Ley 12/2001, de 9 julio).

³⁹ Cfr. AH II.

negociado de buena fe por ambas partes, aunque luego solicitó «al Juzgado de lo Social por medio de *demanda de oficio* (...) ‘la posible nulidad del pacto suscrito en fecha 23-6-1997 entre la representación de la empresa (...) y la legal de los trabajadores afectados»⁴⁰, tras haber acreditado estos últimos que «en el pacto suscrito (...) existió un vicio del consentimiento, ya que éstos no eran conocedores de la situación real de su empresa»⁴¹; y 3) la Sala de suplicación acabó confirmando la nulidad de tal pacto, pues «la empresa demandada ocultando las circunstancias (...) concurrentes, indujo a los representantes de los trabajadores a error, haciéndoles creer que se encontraba en una situación de crisis que no concurría si se tenía en cuenta la actividad y marcha de todas las empresas que formaban el grupo, a las que se habían desviado clientes y parte de los trabajadores de la plantilla»⁴², por lo que dicho error «a la luz de lo dispuesto en el art. 1266 del Código Civil invalida el consentimiento (...), siendo claro que dichos representantes no hubieran firmado el acuerdo con la empresa, de haber conocido los datos ocultados»⁴³.

B) Los grupos de empresas incluidos en el ámbito de aplicación de un único convenio sectorial

6. En fin, confirma la tesis a que acaba de aludirse, también, el dato de que en pleitos relativos a la determinación del convenio colectivo aplicable a grupos de empresas sin convenio, la jurisprudencia laboral opte, en principio, por aplicar un único convenio colectivo de sector a dicha clase de grupos de empresas. Este fue, por ejemplo, el supuesto de hecho enjuiciado por una STSJ Cantabria de 13 octubre 1999⁴⁴, en la que —sobre la base de que en el caso de autos, laboralmente hablando, «existe grupo de empresas»⁴⁵—, tras constatarse que «el problema surge

⁴⁰ Cfr. AH XVI.

⁴¹ FD 3º, párr. 1º.

⁴² *Ibidem*, párr. 3º. Más es concreto, se declaró «probado que por el mismo grupo de empresas al que pertenece la demandada, se creó otra empresa, escasos meses antes, que venía a prestar los mismos servicios (...), realizando un traspaso voluntario de clientes y de trabajadores de ésta a aquélla» (*ibidem*, párr. 1º).

⁴³ *Ibidem*, párr. 3º.

⁴⁴ Ar. 3679.

⁴⁵ En efecto, aquí «la Sentencia de instancia hace una correcta aplicación de la doctrina expuesta al caso de autos, al entender que existe grupo de empresas. La comunicación y gerencia compartida entre las sociedades existe desde el momento en que fue socio fundador de ‘AT Proyectos, SL’, ‘Talleres Lombó, SL’, siendo designado Consejero Delegado de ‘AT Proyectos, don Carlos L.S., quien con su mujer e hijos fundó y administra ‘Oxicortes Lombó, SL’ y es a su vez administrador y representante de ‘Talleres Lombó, SL’; se da la utilización indistinta de personal, porque los administrativos de ‘Talleres Lombó’ llevan la administración de ‘Oxicortes’ y la actora ha prestado servicios para ‘AT Proyectos’ y ‘Talle-

cuando [como aquí] (...) se desarrollan diversas actividades y (...) cada una de ellas puede encontrarse incluida en el ámbito funcional de distintos convenios»⁴⁶, se decidió resueltamente por aplicar «la doctrina judicial más consolidada, tratándose de una empresa, o grupo de empresas sin convenio, en las que se desarrollan actividades distintas, [que] ha optado por el criterio de la ‘actividad principal’, en el que se da preferencia al convenio colectivo [sectorial] aplicable a la actividad principal de la empresa»⁴⁷.

7. Por supuesto, la jurisprudencia registra con naturalidad la inclusión de verdaderos grupos laborales de empresas en el ámbito de aplicación de un único convenio sectorial. Se trata, por ejemplo, del supuesto de hecho enjuiciado por una STSJ Madrid de 18 abril 2001⁴⁸, dictada en proceso de conflicto colectivo, en la que —sobre la base de que el «Grupo Sigla (Sigla, SA y Sigla Ibérica, SA)»⁴⁹ se regía por el «Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas de la Comunidad Autónoma de Madrid» de 1999⁵⁰— lo discutido era si cabía la estipulación de un convenio de grupo, sobre prorrateo de pagas extras, complementario de la regulación dispositiva del convenio colectivo sectorial en cuestión; pretensión que resultó estimada, pues «el Grupo Empresarial SIGLA y el sindicato mayoritario FETICO llegaron a un acuerdo que modifica en parte una cláusula obligacional del convenio colectivo del sector sin afectar a ningún derecho mínimo necesario de los trabajadores»⁵¹, lo cual «legalmente podían hacerlo y (...) es ajustado a derecho»⁵².

C) Los grupos de empresas incluidos en el ámbito de aplicación de una pluralidad de convenios colectivos

8. La existencia de convenio colectivo exclusivamente aplicable a la empresa supuestamente agrupada es un índice muy significativo de que el grupo en cuestión no existe desde un punto de vista laboral, pero en modo alguno resulta ser siempre un índice concluyente a tales efectos, pues la

res Lombó’; las empresas tienen el mismo domicilio social; el centro de trabajo es único, en la calle Industria... de Maliaño; comparten los números de teléfono y fax, usan el mismo logotipo, sus ordenadores están en red y lo que es de gran trascendencia, operan en el tráfico mercantil como ‘Grupo Lombó’» (FD 3º, párr. 5º).

⁴⁶ FD 6º, párr. 4º.

⁴⁷ *Ibidem*, párr. 6º.

⁴⁸ Ar. 2162.

⁴⁹ AH 3º.

⁵⁰ Cfr. FD 1º.

⁵¹ FD 3º.

⁵² *Ibidem*.

jurisprudencia también registra con naturalidad el supuesto de hecho relativo a empresas con convenio colectivo diferenciado de las del resto del grupo y que, a pesar de ello, debían considerarse laboralmente integradas en grupos de empresas.

a) Sectoriales

9. Lo confirma, a propósito de una demanda de conflicto colectivo deducida por cierta Delegada de Personal, una STSJ Galicia de 8 abril 1994⁵³, en la que se estimó su pretensión de «que se declarase la titularidad empresarial de ‘Caixavigo’ sobre los trabajadores que prestan sus servicios en la Obra Social de dicha Entidad y el derecho de los trabajadores a integrarse como tales en la plantilla de la ‘Caja de Ahorros Municipal de Vigo’»⁵⁴. Y ello —sobre la base siempre de que en el caso de autos existía verdadero grupo de empresas⁵⁵—, a pesar de argumentar la empresa en cuestión que «la exclusión del ámbito personal de aplicación del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros (...) del personal de las Obras benéfico sociales, impide que los trabajadores que prestan servicios para el Centro Cultural pertenezcan a la plantilla, o al escalafón de la Caja de Ahorros»⁵⁶, dado que: 1) «el ámbito de un Convenio puede ser de aplicación exclusiva para un sector determinado, por lo que cabe reconocer dentro del convenio de empresas, los de centro de trabajo, por rama o actividades de producción, etc., sin que ello implique que los trabajadores de una empresa determinada, ajenos a una actividad de producción, dejen de pertenecer a dicha empresa»⁵⁷; y 2) «ésto es aplicable al caso de autos, es decir el que los trabajadores de la Obra Social de la Caja de Ahorros, estén excluidos del Convenio Colectivo de tal Entidad, por venirles aplicando a aquéllos, Convenios diferentes, como Enseñanza u Hostelería, no determina, en modo alguno, su exclusión como trabajadores de la Caja»⁵⁸.

⁵³ Ar. 1755.

⁵⁴ Cfr. AH 2º.I.

⁵⁵ «Si es la Caja la que ha contratado a los trabajadores de la Obra Social, la que ejerce la función disciplinaria y acuerda los traslados, es evidente que ‘aunque indirectamente, es la recurrente la que recibe la prestación de los servicios (número 2 del artículo 1 ET) de aquellos trabajadores que de ella perciben la retribución y que están incluidos en su ámbito de organización y dirección’, como recoge la STS de fecha 30 de enero de 1990, que desestima los recursos de casación interpuestos por la ‘Caja de Ahorros Municipal de Bilbao’ contra la sentencia de instancia que declaró la integración en la plantilla de la Caja de los doscientos noventa y ocho actores que lo solicitaron» (FD 2º, párr. 2º).

⁵⁶ FD 3º, párr. 1º.

⁵⁷ *Ibidem*, párr. 2º.

⁵⁸ *Ibidem*, párr. 3º.

10. Lo ha confirmado también, pero ahora a propósito de un pleito por despido, una STSJ Galicia de 13 enero 1995⁵⁹, en la que «la cuestión básica planteada consiste en dilucidar si ambas empresas demandadas [por un trabajador despedido en período de prueba], a pesar de constituir entidades mercantiles diferenciadas y desarrollar su actividad en distintos caladeros y regirse por convenio colectivo [sectorial] diferente, constituyen una unidad empresarial para la que el actor ha venido prestando indefinidamente los servicios»⁶⁰; cuestión a la que el tribunal respondió afirmativamente, a pesar de la real sujeción de ambas empresas a dos distintos convenios sectoriales⁶¹, pues —vistas todas las circunstancias concurrentes⁶²— sólo cabía concluir que «estamos ante un fenómeno de grupo de empresas al que (...) corresponde solidariamente la responsabilidad respecto de los trabajadores que prestan servicios para el mismo, indistintamente en las diversas empresas que en él se integran»⁶³.

11. En fin, lo confirma igualmente, pero a propósito ahora de una demanda colectiva sobre improcedencia de descuelgue salarial de cierta empresa agrupada, una STS de 9 junio 1995⁶⁴, dictada en casación ordinaria; pretensión de descuelgue de un concreto convenio sectorial a la que se oponía cierta federación sindical, argumentando en sustancia que estaban «las diversas empresas del grupo sujetas a distintos convenios [sectoriales]»⁶⁵, aunque sin éxito, pues —según el TS— si «el grupo de empre-

⁵⁹ Ar. 134.

⁶⁰ FD 2º, párr. 2º.

⁶¹ Uno de ellos era el «Convenio Colectivo para la flota congeladora del Banco Canario» (cfr. FD 2º, párr. 1º), aunque el otro (igualmente sectorial, con seguridad) no se especifica.

⁶² «En el caso que nos ocupa, la relación de probanza existente (...) contiene datos indiciarios suficientes, tales como: la misma unidad de Dirección interna y externa en ambas empresas, que pertenecen al mismo matrimonio, únicos socios de las mismas, siendo el marido el Gerente, y la expresión en sus nóminas y contratos del mismo domicilio (...); la prestación de servicios del actor en los buques de una y otra, sucesivamente y sin solución de continuidad, pues (...) percibió salarios hasta el 21 de abril de 1994 en 'Pesquerías Gonzacove, SL' y sin embargo, a efectos de suscribir contrato de fomento de empleo con 'Pesquerías Gondomar González Covelo, SL', suscribe tarjeta de demanda de empleo ante el ISM el 19 del mismo mes» [FD 2º.d), párr. 2º].

⁶³ *Ibidem*, párr. 3º.

⁶⁴ Ar. 4895.

⁶⁵ FD 1º, párr. 2º. El sindicato razonaba que si estos diversos convenios «no previenen cláusulas de descuelgue, la empresa demandada habría de soportar las pérdidas de aquellas otras empresas del grupo sin cláusula de desenganche en sus convenios» (*ibidem*). Pero, según el TS, «el argumento del recurso es meramente hipotético, pues no hay indicio alguno en los autos de que los convenios a que están sujetas las otras empresas del grupo carezcan de cláusula de descuelgue» (*ibidem*) y, en todo caso, «aun aceptada la hipótesis del recurso, ello no es razón suficiente para estimar infringido el artículo 49 del Convenio» a que estaba sujeta la empresa demandada (*ibidem*).

sas cuando existe, como en el caso de autos, opera frente a los trabajadores como empresario real y único, esta consideración que es indiscutida frente a los derechos de los trabajadores, ha sido también aceptada por esta Sala en algunas de las obligaciones de éstos con respecto al empresario»⁶⁶; razón por la cual «si el grupo de empresas que funciona con caja única, tiene pérdidas en las condiciones exigidas en el convenio, la empresa real las tiene en esas condiciones, pues si toda la construcción del grupo de empresas tiene por objeto adecuar a los términos reales, económicos y organizativos la efectividad del empresario, levantando el velo de la ficción jurídica, es obligado seguir el mismo criterio a la hora de calificar la marcha económica de la empresa, y el que las diversas empresas del grupo estén sujetas a diversos convenios [sectoriales] no es óbice para valorar económicamente al grupo como una unidad»⁶⁷.

b) Sectoriales y empresariales

12. En la misma línea, la jurisprudencia laboral también registra la hipótesis relativa a empresas laboralmente agrupadas, pero sujetas a diversos convenios colectivos sectoriales y empresariales. Así, una STSJ Comunidad Valenciana de 23 septiembre 1992⁶⁸ registra el caso de empresa matriz cubierta por su propio convenio de empresa y filial de la misma cubierta por uno sectorial, enjuiciándose en ella demanda de conflicto colectivo promovida por cierto sindicato, en la que solicitaba «se declare no ajustada a derecho la aplicación del Convenio Colectivo de Almacenes de Alimentación y la procedencia de aplicación del Convenio Colectivo de ‘El Aguila, SA’ [la matriz] al personal que figura en alta en ‘Rebedo, SA’ [la filial]»⁶⁹. Pues bien, sobre la base de resultar indudable en este caso que existía verdadero grupo laboral de empresas⁷⁰, el tribu-

⁶⁶ *Ibidem*.

⁶⁷ *Ibidem*. Sobre descuelgue salarial y grupos de empresas, también en la jurisprudencia laboral, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, «Comentario al artículo 82.3, párrafos 2º y 3º», en E. BORRAJO DACRUZ (Director), *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, tomo XII-volumen 1º, cit., pág. 50.

⁶⁸ Ar. 4607.

⁶⁹ Cfr. FD 1º, párr. 1º.

⁷⁰ «El [sindicato] recurrente tiene razón en afirmar como hecho básico o punto de partida que la empresa ‘Rebedo, SA’ es, en efecto, una filial de la otra, pues así lo afirma la sentencia de instancia al dar como probada en el hecho cuarto tal concreta circunstancia, en el que también se indica ‘que los vehículos que utiliza —aquella— llevan el anagrama de «El Aguila, SA» al igual que la ropa de trabajo del personal’, así como que el personal de ‘Rebedo, SA’ recibe ‘las órdenes de trabajo de los órganos directivos de esta sociedad que al mismo tiempo también son directivos de «El Aguila, SA»’. Basándose en tal condición argumenta el recurrente sobre el concepto material u objetivo de empresa y sobre la teoría del levantamiento del velo de la persona jurídica, en diversas ocasiones admitido por

nal en cuestión rechazó la citada demanda de conflicto colectivo, argumentando en sustancia: 1) que «el hecho de que ambas entidades demandadas pertenezcan (...) a un mismo grupo de empresas o empresa en sentido material no determina por sí mismo que el Convenio a aplicar sea el mismo, a diferencia de lo que ocurre con las normas estatales, puesto que las paccionadas tienen limitado su ámbito de aplicación a lo que las partes acuerden en cada caso»⁷¹; 2) que así lo evidenciaba el que «ni siquiera sea preciso que en una misma empresa haya un solo Convenio puesto que la autonomía negociadora permite tanto los convenios de centro, como los de franja, como los de empresa matriz con exclusión de las filiales, o la inclusión de éstas y exclusión de aquéllas, etc.»⁷²; y 3) que, en realidad, el sindicato accionante —que también había negociado el convenio de empresa cuya aplicación demandaba⁷³— planteaba en «el presente Conflicto Colectivo más (...) un conflicto de intereses que un conflicto jurídico de los que el art. 150 [hoy 151] (...) de la Ley de Procedimiento Laboral permite tramitar por la presente vía procesal»⁷⁴.

la Jurisprudencia y también por esta Sala (...) fundamentalmente para evitar el fraude de ley que se produciría de admitir que una empresa filial de otra o perteneciente a su mismo grupo económico pudiera eludir la aplicación de una norma escudándose simplemente en la cobertura de personalidad que la Ley permite para facilitar el tráfico jurídico pero no precisamente para eludir la aplicación de la normativa vigente. Ahora bien, la aplicación de tal tesis al supuesto que nos ocupa, en concreto a la situación de las dos entidades demandadas podría servirnos para impedir que la empresa matriz, 'El Aguila, SA', eludiera la aplicación a los trabajadores de su filial, de la normativa estatal, pero el problema no es éste precisamente; el problema se centra en decidir si los mismos argumentos sirven para afirmar la aplicación unitaria de una norma convenida cual por la recurrente se pretende» (FD 3º, párr. 2º).

⁷¹ *Ibidem*, párr. 3º.

⁷² *Ibidem*.

⁷³ «En el presente supuesto el art. 1º del Convenio de 'El Aguila, SA' especifica muy claramente que las estipulaciones del mismo afectarán exclusivamente al 'personal' de dicha empresa, y no a otro personal diferente y aunque el recurrente, con su argumentación podría llevar a decir que el 'personal' de 'Rebedo, SA' debe considerarse personal de 'El Aguila, SA', ello no puede afirmarse a los efectos que nos ocupan puesto que, conocedores todos los firmantes del Convenio de la existencia de la empresa filial, entre ellos el mismo sindicato que ahora formula el presente conflicto, si hubiera querido incluirlo lo hubiera dicho expresamente, y al no haberlo hecho así está claro que lo excluyeron» (*ibidem*).

⁷⁴ *Ibidem*. Quizá, por ello, «la misma demandante en su recurso modifica sustancialmente el sentido de su petición al formular como subsidiaria una pretensión nueva cual es la de que 'subsidiariamente decreta la adhesión al mismo o en su defecto declare la procedencia de extensión administrativa del mismo', del Convenio de 'El Aguila' a 'Rebedo, SA' se entiende», lo que resultaba inadmisibles, por ir «en contra de todos los principios procesales impeditivos de que en cualquier recurso devolutivo, por la propia esencia del mismo, se vean hechos y peticiones no formulados en la instancia», y «porque, en cualquier caso, crearía indefensión a las demás partes al no haber tenido oportunidad de discutir tales nuevas peticiones» (FD 1º, párr. 2º). Sobre acuerdos de adhesión de matrices y filiales de grupos a otros convenios colectivos, con ejemplos muy significativos extraídos de nuestra práctica convencional, véase F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La adhesión al convenio colectivo*, EGAP (Santiago de Compostela, 1997), págs. 206 ss.

13. El supuesto de hecho inverso de este último —esto es, matriz cubierta por convenio colectivo sectorial y filial de la misma por su propio convenio de empresa— aparece registrado en una STSJ Castilla y León (Valladolid) de 10 octubre 2000⁷⁵, pero ahora a propósito de una demanda de despido, en la que los despedidos postulaban la aplicación a su caso del convenio sectorial de la matriz, aunque de nuevo sin éxito —a pesar de que, laboralmente hablando, también existía aquí verdadero grupo de empresas⁷⁶—, pues «como acertadamente se razona por el Juez ‘a quo’, el grupo de empresas no implica, necesariamente, que sea aplicable el convenio colectivo que rige para cualquiera de las integrantes del mismo salvo que medie acuerdo de adhesión, no siendo tampoco aplicable el convenio colectivo aplicable para industrias químicas, al tener Nicas, SA [la filial], convenio colectivo propio y, por ende, de aplicación preferente (‘ex’ artículo 84.1 ET)»⁷⁷.

c) Estatutarios y extraestatutarios

14. Por supuesto, también cabe —siempre sobre la base de existencia, laboralmente hablando, de verdadero grupo de empresas— la coexistencia en el grupo de convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios, registrando una STSJ Cantabria de 3 abril 1991⁷⁸ —cuyo fallo viene a confirmar, en relación con idéntico supuesto de hecho, una STSJ Cataluña de 7 febrero 1992⁷⁹— el caso de filial con pacto extraestatutario propio y matriz de la misma sujeta a convenio sectorial. En ella, a propósito de una demanda sobre reclamación de cantidad, se desestimó la pretensión de cierto trabajador al que «le fueron abonados sus haberes de acuerdo con el pacto extraestatutario (...), cuyas condiciones económicas [no] superan (...) al de empresas de seguridad [de la matriz], cuya aplicación se solicita en la demanda»⁸⁰, puesto que «la cuestión litigiosa (...) no hace

⁷⁵ Ar. 4611.

⁷⁶ «La empresa codemandada, Fertiberia, SA [la matriz], es propietaria de Nicas, SA [la filial], con un 97,18%, participando en igual proporción en el órgano de administración de ésta, no pudiendo Nicas, SA realizar actividad comercial alguna sin autorización de Fertiberia, SA, hecho declarado probado (resumido) en Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 (...), confirmada por la de la Sala de lo Social de 24 de enero de 2000, declarándose la responsabilidad solidaria de ambas empresas en otros procedimientos de despido seguidos ante el mismo Juzgado, (...) por constituir ambas empresas un mismo grupo empresarial, criterio mantenido en Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid, de fecha 11 de septiembre de 1997, (...) confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia» (AH X).

⁷⁷ FD 1º, párr. 2º. Sobre acuerdos de adhesión en este contexto, véase *supra*, nota 74.

⁷⁸ Ar. 2537.

⁷⁹ Ar. 795.

⁸⁰ Cfr. AH VI. Se trataba del «pacto extraestatutario suscrito entre ‘Empresa de Servicios Auxiliares y de la celaduría Servimax SA y sus trabajadores, depositado en la Subdi-

referencia a la exigencia de una especial responsabilidad, unitaria o solidaria, sino que hace mención a las relaciones colectivas de trabajo dentro del grupo y en concreto a la existencia de Convenios Colectivos o pactos extraestatutarios de aplicación a cada una de las empresas componentes del grupo»⁸¹; y supuesto que esta diversificación es posible en «una misma empresa [que] realice su actividad en sectores o ámbitos de producción diferentes»⁸², si «esto es así respecto de trabajadores pertenecientes a la plantilla de una sola Empresa, con mayor razón debe aplicarse a supuestos, como el presente, en el que existen una pluralidad de empresas pertenecientes al mismo Grupo»⁸³.

III. LA JURISPRUDENCIA LABORAL SOBRE GRUPOS DE EMPRESAS CON CONVENIO COLECTIVO PROPIO

A) El convenio colectivo de grupo, como índice de la existencia de un grupo laboral de empresas

15. Aunque el grupo de empresas pueda perfectamente existir sin tener convenio colectivo propio como tal grupo, lo cierto es que la negociación y estipulación de un convenio con tan peculiar ámbito de aplicación constituye indicio positivo, siempre desde el punto de vista laboral, de que estamos en presencia de un auténtico grupo de empresas. Así lo afirma, por ejemplo, una reciente STSJ Galicia de 7 febrero 2002⁸⁴, a propósito de un pleito por despido, según la cual «la empresa Inversiones Deportivas Orensanas, SL (...) forma parte con Complejo Bamio, SL [y otra empresa más] de un grupo empresarial efectivo, *reconocido* en diversas sentencias anteriores y *por las propias dichas empresas al negociar el Convenio Colectivo de 1999 y la subida salarial de 2000*»⁸⁵, al haber «negociado y suscrito las tres empresas (...) el mismo Convenio conjuntamente»⁸⁶, en concepto de «miembros» del mismo grupo de empresas⁸⁷.

rección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 3 de octubre de 1988, expediente 951/87, que entró en vigor el 1 de octubre de 1987, siendo su duración de 3 años y 2 meses según expresa su art. 4º» (AH IV). En la citada STSJ Cataluña de 7 febrero 1992, se hace abstracción de este dato, calificando el pacto en cuestión de «convenio propio de empresa» [cfr. FD 1º.A)].

⁸¹ FD 3º.

⁸² FD 4º.

⁸³ *Ibidem*.

⁸⁴ Ar. 883.

⁸⁵ FD 6º.A).

⁸⁶ FD 8º, párr. 4º.

⁸⁷ La sentencia aduce incluso el texto de «la revisión salarial de 2000, en cuya acta de 'revisión salarial convenio colectivo Bamio, folio 129, BOP 17-4-2000, se hace constar que se reúnen los miembros 'da Comisión Mixta do Convenio Colectivo do grupo de empre-

16. Esto explica que la negociación de un convenio colectivo para todo el personal laboral de una concreta Administración Pública, precisamente por tratarse de un convenio colectivo «único» de la Administración en cuestión, haya acabado provocando la asimilación de estas singularísimas unidades de negociación colectiva a las cubiertas por convenios de grupos de empresas. De momento, la última palabra sobre este tema la ha pronunciado una STS de 21 diciembre 1999⁸⁸, dictada en Sala General —aunque con cierta polémica, pues cuenta con un largo y fundamentado voto particular, suscrito por seis Magistrados de la propia Sala⁸⁹—, a propósito de demanda de conflicto colectivo relativa al convenio colectivo único del personal laboral de la Generalidad de Cataluña, en la que rotundamente se afirma que «los supuestos de unidades empresariales complejas, en las que no negocia un único empresario, como persona física o jurídica también única, sino un conjunto empresarial dotado de una cierta unidad de dirección o actuación, pero integrado por distintas personas que, aunque puedan constituir un grupo con homogeneidad en su actuación en el ámbito laboral, siguen siendo formalmente centros de imputación jurídica distintos»⁹⁰, son justamente los supuestos de hecho existentes «con la figura de los denominados grupos de empresas o en las Administraciones Públicas con los fenómenos de descentralización a través de entes instrumentales sometidos a la tutela de un centro directivo»⁹¹; conclusión ésta que ya había anticipado la propia Sala en alguna sentencia anterior, que expresamente consideraba que el «convenio de ‘grupo de empresa’» era «supuesto análogo» al «convenio de ‘grupo de Administraciones públicas’», unidad formada típicamente por un departamento ministerial o una Comunidad Autónoma y sus organismos dependientes»⁹².

Y de ahí que no haya perdido todavía ninguna autoridad cierta reiterada jurisprudencia de suplicación, relativa a «sociedades mercantiles de

sas Complejo Bamio, SL, Inversiones Deportivas, SA e Escuelas Deportivas Bamio, SL...?» (*ibidem*).

⁸⁸ Ar. de 2000, ref. 528.

⁸⁹ Este voto particular no cuestiona, sin embargo, la asimilación de los grupos de empresas y las Administraciones Públicas, a efectos de la negociación colectiva; razón por la cual habla, por ejemplo, del «grupo de Administraciones Públicas (y lo mismo cabe decir del grupo de empresas)» (FD 3º, párr. 3º), afirmando incluso que «el grupo de Administraciones Públicas caracterizado en el caso típico por la unidad de dirección administrativa, que ejercitan normalmente las Administraciones Públicas (Estado, Departamentos Ministeriales, Comunidades Autónomas) tiene en las relaciones colectivas de trabajo, y en particular en la negociación de convenios colectivos de trabajo, una posición equiparable a la empresa compuesta de varios centros de trabajo, equiparación que ya se ha producido de manera explícita en determinadas regulaciones de los grupos de empresas» (*ibidem*, párr. 4º).

⁹⁰ FD 4º, párr. 1º.

⁹¹ *Ibidem*.

⁹² STS de 28 octubre 1999 (Ar. 8510), FD 2º, párr. 1º, dictada en proceso sobre impugnación del Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 10 diciembre 1997).

gestión» creadas por las diversas Administraciones Públicas como «un medio moderno de gestión pública no burocrática»⁹³; jurisprudencia de acuerdo con la cual tales sociedades mercantiles no forman, laboralmente hablando, ningún grupo de empresas con las Administraciones Públicas en cuestión, supuesto que las mismas contasen con sus peculiares convenios colectivos separados y distintos del convenio colectivo «único» de la Administración Pública correspondiente⁹⁴.

B) El contenido del convenio colectivo de grupo de empresas

17. Dado su carácter de índice positivo para la identificación laboral del grupo, resulta lógico que la jurisprudencia se haya visto obligada a distinguir, de un lado, los verdaderos convenios colectivos de grupos de empresas, y de otro, los convenios colectivos que meramente afectan a una pluralidad de empresas no constitutiva de ningún grupo; distinción que se efectúa, a los efectos de concluir sobre la existencia o no de verdadero grupo laboral de empresas, examinando el contenido del concreto convenio colectivo en cuestión.

Lo confirma, desde un punto de vista positivo, una STSJ Madrid de 15 junio 2000⁹⁵ —expresamente reiterada por una STSJ Madrid de 24 abril 2001⁹⁶—, al afirmar que «el Ente Público RTVE y sus sociedades se rigen, a efectos laborales por un convenio colectivo único en cuyo artículo 15 al regular la dotación de puestos de trabajo y provisión de plazas se habla de la plantilla del Grupo como unitaria, pudiendo tras-

⁹³ Todas estas expresiones, por ejemplo, en una STSJ Navarra de 14 febrero 1995 (Ar. 455), FD 1º, párr. 1º.

⁹⁴ Cfr., en este sentido, una STSJ Navarra de 14 febrero 1995 (cit.), negando que a los trabajadores de cierta sociedad mercantil de «gestión de morosos» creada por la Diputación General de Navarra debiese aplicárseles el «Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración Foral de Navarra» (cfr. FD 2º, párr. 1º), sobre la base de que «las relaciones laborales en la empresa se rigen mediante la aplicación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos que aparece publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 27 de noviembre de 1992 (...), así como a través de una negociación que incrementa y mejora las condiciones de referido Convenio» (AH XV). En sentido análogo, véase igualmente una STSJ Andalucía (Granada) de 26 noviembre 1992 (Ar. 5450), desestimando la demanda de conflicto colectivo sobre aplicación del convenio colectivo del personal laboral de la Diputación de Jaén a los trabajadores de cierta sociedad mercantil de artes gráficas creada por la misma, entre otras varias razones, porque «desde la constitución de esta Sociedad mercantil y su efectiva puesta en marcha los trabajadores se han regido por la Ordenanza Laboral del ramo y por el Convenio Colectivo para Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, vigente en cada momento» (AH V).

⁹⁵ Ar. 3200.

⁹⁶ Ar. 2168.

ladarse los trabajadores de una sociedad a otra, si reúnen los requisitos para ello, y en su artículo 23 se dictan las normas para la promoción del personal fijo, posibilitando a cualquier trabajador de las empresas del Grupo RTVE a acceder a puestos de mayor categoría de cualquiera de dichas empresas, cuando se cumplan los requisitos necesarios»⁹⁷; razón por la cual «aunque se niegue por la demandada la existencia de un Grupo de empresas a efectos laborales, es un hecho notorio, y no negado por aquélla, la unidad empresarial pública que constituyen las empresas citadas, y, a la luz de las disposiciones citadas (...), es evidente que estamos ante una única empresa desde el punto de vista laboral, a efectos de lo dispuesto en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con una dirección única, y con una plantilla única, pudiendo pasar los trabajadores de una a otra sociedad, lo que se hace patente en el caso que nos ocupa»⁹⁸.

Y también lo confirma, pero ahora negativamente, una STS de 30 octubre 1995⁹⁹, dictada en proceso sobre impugnación de convenio colectivo, en la que rotundamente se afirma que «el convenio colectivo de autos es un convenio que afecta a dos empresas distintas»¹⁰⁰ —esto es, a dos «entidades diferentes y separadas»¹⁰¹—, y no un «Convenio de una sola empresa»¹⁰² ni «tampoco (...) dos convenios de empresas diferentes»¹⁰³, pues «la realidad de que se trata de un único convenio se constata, sin lugar a dudas, con la simple lectura y examen del mismo, sin que tal realidad pueda desvirtuarse por la circunstancia de que dentro del articulado del mismo y al lado de normas comunes para las dos empresas, haya *algunas disposiciones específicas para cada una de ellas*; a lo que se añade que el hecho de ser dos empresas diferentes, es decir ‘distintos ámbitos territoriales y personales’ como dice la recurrente (...), no significa, en absoluto, que no puedan tener un convenio único para ambas, pues (...) el art. 83.1 del Estatuto permite plenamente esta posibilidad»¹⁰⁴. Por lo demás, ésta es la que la doctrina científica denomina «unidad multiempresarial», que resulta ser una unidad de negociación «artificial», en cuanto que distinta de la verdadera unidad

⁹⁷ FD 3º, párr. 2º.

⁹⁸ *Ibidem*, párr. 3º.

⁹⁹ Ar. 7581.

¹⁰⁰ FD 2º.C), párr. 1º..

¹⁰¹ FD 2º.A).

¹⁰² FD 2º.C), párr. 1º..

¹⁰³ *Ibidem*.

¹⁰⁴ *Ibidem*. En efecto, «el art. 83.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que ‘los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden’; de donde se deduce que, en principio, es totalmente válida y conforme a Derecho la decisión de negociar en 1991 un solo convenio, de carácter conjunto (...), aunque eran dos entidades diferentes y separadas» [FD 2º.A)].

de negociación (unidad «natural», a mi juicio) formada por el «grupo de empresas»¹⁰⁵.

18. Precisamente por causa de este singular contenido típico suyo, en una STS de 27 abril 1995¹⁰⁶ —expresamente reiterada por una STS de 30 octubre 1995¹⁰⁷—, también dictada en proceso sobre impugnación de convenio colectivo, se afirma que en el caso que enjuiciaba existía un verdadero «convenio de grupo parcial»¹⁰⁸ —en el que, entre otras cosas, al amparo de lo dispuesto en el art. 63.3 del ET, se «cambia la regulación que el (...) Convenio [inmediatamente precedente] de 1991 establecía para el Comité Intercentros, que pasa a denominarse Comité de Grupo»¹⁰⁹—, pues «se ha pactado no con todas las empresas que lo componen sino con sólo dos ellas»¹¹⁰; todo lo cual «se ampara en la libertad de fijación del ámbito del convenio que el artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores confiere a las partes negociadoras»¹¹¹, y sin que pudiese argüirse en este caso que hubiese «ninguna exclusión arbitraria ni injustificada que impida la determinación de este ámbito ni un mandato legal que imponga que el convenio comprenda a todos los trabajadores del Grupo»¹¹², debiendo concluirse incluso que «el Convenio impugnado ha mantenido el mismo ámbito ya fijado en el Convenio de 1991, sin duda, porque los interlocutores han entendido que existen razones de conveniencia en regular sus relaciones laborales con estas dos empresas mediante un convenio, dadas las características afines de las mismas, y han acordado no incluir al resto de las que componen el Grupo»¹¹³.

¹⁰⁵ Sobre el tema, véase F.J. GÓMEZ ABELLEIRA y A. ARUFE VARELA, «Unidades de negociación colectiva multiempresariales (a propósito de una STS 20 octubre 1997)», *Aranzadi Social*, 1998-V, págs. 353-367. También, C. FERREIRO REGUEIRO, *Unidades de negociación y ámbitos de los convenios*, Tórculo (Santiago de Compostela, 2002), págs. 83 ss.

¹⁰⁶ Ar. 3273.

¹⁰⁷ Ar. 7930.

¹⁰⁸ FD 6º, párr. 1º. Sobre el tema, véase J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Comares (Granada, 2002), págs. 469 ss.

¹⁰⁹ FD 7º.d).

¹¹⁰ FD 8º, párr. 1º.

¹¹¹ *Ibidem*, párr. 1º.

¹¹² *Ibidem*, párr. 2º.

¹¹³ *Ibidem*, párr. 1º. En realidad —según el TS—, «al pedir el sindicato que se aplique el convenio a las demás empresas, pretende un acto de extensión del convenio sin que se produzcan las circunstancias que previene el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, y lo hace ante un órgano de la Jurisdicción que carece de competencia para ello, pues ésta viene atribuida a la Autoridad Administrativa», de manera que «nunca podría un Tribunal sustituir mediante una sentencia la voluntad acorde de las partes en la determinación del ámbito de aplicación del convenio, ni de declarar su nulidad porque éste no sea más extenso, ya que no concurre ningún dato que implique discriminación para quienes quedan fuera del área de aplicación del convenio», pudiendo el demandante, «en cualquier caso, (...) acudir al mecanismo de la adhesión al convenio en las condiciones que establece el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores» (*ibidem*, párr. 2º).

19. Como se ve, los convenios colectivos de grupos de empresas incluyen entre su contenido material cláusulas propias de los verdaderos convenios colectivos de empresa —por ejemplo, sobre circulación del personal dentro de las diversas sociedades del grupo o sobre constitución de comités intercentros del propio grupo—, pero que resultarían imposibles de hallar en convenios colectivos sectoriales, habiendo justificado la jurisprudencia la inclusión de semejantes cláusulas en los convenios colectivos de grupos de empresas, al indicar: 1) respecto de la circulación del personal dentro del grupo, que «es cierto que, salvo previsión en contrario de las normas profesionales o en el contrato de trabajo, la misión dentro del grupo es de voluntaria aceptación por el trabajador»¹¹⁴; y 2) respecto de los comités intercentros de grupo, que si «el Convenio [de grupo] (...) regula la composición de un Comité Intercentros conjunto para las (...) empresas afectadas, (...) [ello] supone la voluntad concorde del grupo y de los representantes de los trabajadores (...) de constituir un órgano de representación unitaria único para las (...) entidades y, aunque el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores lo regula exclusivamente para una sola empresa, es admisible la validez de este órgano, pues el artículo 61 del Estatuto de los Trabajadores previene la posibilidad de otras formas de participación de los trabajadores, aparte de las previstas en la Ley»¹¹⁵.

20. En cualquier caso, téngase en cuenta que la antes citada STS de 21 diciembre 1999¹¹⁶, dictada en Sala General, admite expresamente que los convenios colectivos de grupos de empresas —por causa de sus pecu-

¹¹⁴ STS de 26 noviembre 1990 (Ar. 8605), FD 2º, párr. 2, comentando la cual se ha puesto de relieve que «estas prácticas también se identifican como comisión o destacamiento» (cfr. J. MORENO GENE, *Los grupos de empresas públicos. Identificación del empresario responsable*, Tirant lo Blanch [Valencia, 2002], 151, nota 337). Por su parte, una STS de 30 junio 1993 (Ar. 4939) confirma idéntica posibilidad, al afirmar que lo que en realidad «se pactó por la representación del Grupo Tavex y por la de los comités de empresa de las factorías que tiene el grupo (...) un nuevo sistema de incentivos que prime los resultados globales» (FD 6º, párr. 3º), pero no «la movilidad y el trasvase del personal entre las distintas sociedades del grupo, que no se acredita en el recurso» (*ibidem*, párr. 4º). Sobre «la licitud de las cláusulas de movilidad intragrupo en el contrato de trabajo y en la negociación colectiva», véase M.A. ESTEVE SEGARRA, *Grupo de sociedades y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2002), págs. 155 ss.; y J. GARCÍA BLASCO, «Movilidad funcional y geográfica de los trabajadores en los grupos de empresas», en L.M. CAMPS RUIZ (Director), *Aspectos laborales de los grupos de empresas*, Consejo General del Poder Judicial (Madrid, 1994), págs. 63 ss. Sobre la base de estadísticas rigurosamente fiables, véase en este mismo volumen A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», núms. 7 ss.

¹¹⁵ STS de 27 abril 1995 (Ar. 3273), FD 5º, párr. 1º. Al respecto, véase en este mismo volumen R. P. RON LATAS, «La legitimación para negociar y las relaciones colectivas en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», núms. 14 ss.

¹¹⁶ *Supra*, nota 88.

liars reglas sobre legitimación para negociarlos, a ver seguidamente— puedan llegar a regular materias que la legislación reserva en exclusiva a los convenios colectivos sectoriales, al afirmar que «sobre un convenio de este tipo no deben operar las limitaciones que en nuestra legislación se establecen en determinadas ocasiones para los convenios de empresa [artículos 11.2 b), 12.4 g) y 5 d) y 6, y 84 del Estatuto de los Trabajadores]»¹¹⁷.

C) La legitimación para negociar un convenio colectivo estatutario de grupo de empresas

21. Sobre este tema¹¹⁸, resulta de nuevo crucial la tan citada STS de 21 diciembre 1999¹¹⁹, dictada en Sala General, de acuerdo con la cual a la legitimación para negociar este peculiar tipo de convenios, en lo que respecta a la parte empresarial, «ha de estarse a estos efectos a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores»¹²⁰, esto es, a las reglas sobre legitimación para negociar convenios de empresa; y ello, «porque si se opta por la aplicación de las normas del artículo 87.2 (...) sobre los convenios de ámbito supraempresarial se obliga a la parte empresarial a actuar a través de una asociación empresarial, lo que no resulta adecuado a la estructura unitaria real del conjunto o grupo y es además de imposible aplicación a Administraciones Públicas que por su naturaleza quedan al margen de este tipo de representación»¹²¹. De ahí, como tradicionalmente venía sosteniendo la jurisprudencia, que «del lado empresarial (...), la negociación del convenio colectivo de grupo de empresas sólo puede corresponder en buena lógica al propio grupo y a sus órganos de dirección»¹²², careciendo de todo «sentido en esta unidad de negociación la representación de las asociaciones empresariales cuando el grupo empresarial puede estar presente por sí mismo»¹²³.

22. Siempre según dicha importante sentencia, pero ahora por lo que respecta a la parte trabajadora, resulta preciso tener en cuenta para fijar

¹¹⁷ FD 6º. Al respecto, construido sobre la base de datos estadísticos rigurosamente fiables, véase A. ARUFE VARELA, «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», cit., núms. 2 ss.

¹¹⁸ Con un exhaustivo análisis de jurisprudencia laboral, véase R.P. RON LATAS, «Legitimación», en E. BORRAJO DACRUZ (Director), *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, tomo XII-volumen 1º, cit., págs. 204-206.

¹¹⁹ *Supra*, nota 88.

¹²⁰ FD 6º.

¹²¹ FD 4º, párr. 2º.

¹²² STS de 29 octubre 1999 (Ar. 8510), FD 4º, párr. 2º, con cita de otras sentencias anteriores.

¹²³ *Ibidem*.

las reglas aplicables a su legitimación para negociar el dato de si se trata o no de «grupos de empresas con una estructura organizativa relativamente simple»¹²⁴. En efecto, si no se trata de grupos con este tipo de estructura organizativa sencilla —como era el caso de «una unidad de negociación de la extensión y complejidad de la que constituye el objeto del convenio controvertido», relativa a «toda la Generalidad de Cataluña, sus organismos autónomos y otras entidades públicas asimiladas»¹²⁵, o también, del caso de cierto grupo privado de empresas con acusada «diversificación de actividades», que cubren las «del ramo sanitario, seguros e inmobiliario»¹²⁶—, resulta evidente que semejante unidad de negociación «presenta más semejanza con una unidad supraempresarial que con otra de carácter empresarial y, por tanto, hay que aplicar las normas del Estatuto de los Trabajadores [contenidas en sus arts. 87.2 y 87.4] para los convenios de aquella clase»¹²⁷, puesto que «no sería lógico en un ámbito de esta extensión y complejidad obligar a que la legitimación se determine teniendo en cuenta la situación de los órganos de representación unitaria o sindical de cada organismo, centro directivo o centro de trabajo, como tampoco tendría sentido excluir aquí (...) las reglas que el Estatuto de los Trabajadores establece a favor de los sindicatos más representativos y de los suficientemente representativos»¹²⁸. En cambio, si se tratase de grupos simples, se aplicarían en concepto de «excepción» las reglas del art. 87.1 del ET, para la negociación de los convenios colectivos de empresa¹²⁹, existiendo acerca de esto último jurisprudencia laboral anterior a la importante sentencia en cuestión, relativa a que —siempre por la parte trabajadora— están legitimados para negociar el convenio de grupo: 1) los representantes designados «mediante elección (...) por los Comités de Empresa y Delegados de Personal [de las empresas del grupo]»¹³⁰; 2) el propio «Comité [intercentros] del Grupo de

¹²⁴ FD 6°.

¹²⁵ *Ibidem*.

¹²⁶ Cfr. STS de 10 junio 2002 (*Actualidad Laboral*, núm. 46, 2002, ref. 1459, págs. 4051-4056), FD 7°, párr. 1°, dictada en casación ordinaria. Según esta misma sentencia, el «número y dispersión de centros de trabajo (...) por sí solos no bastarían», pues lo realmente «influyente» para modular las reglas sobre legitimación negocial de la parte trabajadora es precisamente la citada «diversificación de actividades» (*ibidem*); razón por la cual —concluye— deben hacerse «recaer sobre la representación social las reglas de legitimación propias de los convenios de ámbito supraempresarial aun cuando exista una sola representación patronal a la que se aplicará la regla propia de los convenios de ámbito de empresa» (*ibidem*, párr. 3°).

¹²⁷ Cfr. STS de 29 octubre 1999 (cit.), FD 6°.

¹²⁸ *Ibidem*.

¹²⁹ *Ibidem*.

¹³⁰ STS de 27 abril 1995 (Ar. 3273), FD 6°. Reiterándola, una STS de 30 octubre 1995 (Ar. 7930), relativa al mismo supuesto de hecho, afirma que la aplicación del «principio de proporcionalidad» en estos casos «no lleva consigo que los representantes unitarios proce-

empresas»¹³¹; y 3) las «secciones sindicales de ‘grupo’»¹³², siempre que cuenten «con más del 50 por 100 de los representantes [unitarios] de los trabajadores en el ámbito del convenio»¹³³.

A mi juicio, la regla y la excepción recién citadas resultan, sin embargo, sumamente discutibles, quizá por estar formuladas sobre la base de no verificadas ni demostradas afirmaciones de carácter estadístico, resultando significativo que el voto particular a la tan citada STS de Sala General de 1999 afirme, literalmente, que «aunque se admita a efectos dialécticos que en el *supuesto más frecuente* el convenio de grupo sea negociado por las representaciones sindicales, no se puede negar que en la práctica también *se da a menudo* la negociación por parte de representaciones unitarias»¹³⁴. Lo confirma una reciente STS de 20 junio 2001¹³⁵, dictada en casación ordinaria y relativa a un grupo con estructura organizativa supuestamente muy compleja, en la que se discutió —teniendo a la vista «la doctrina sentada por la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 1999 dictada en Sala General»¹³⁶— acerca del «reconocimiento de la legitimación preferente del *Comité Intercentros* para negociar el nuevo y único convenio colectivo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León frente a la representación sindical»¹³⁷; legitimación que esta reciente sentencia negó, pero sólo «porque (...) sería necesario que el Comité Intercentros —compuesto por 13 miembros, del que forma parte un representante del sindicato demandante (...)— hubiese adoptado por decisión mayoritaria (artículo 65.1 del Estatuto de los Trabajadores) la iniciativa negociadora frente a la iniciativa sindical que se ha seguido, lo que no ha ocurrido en el presente caso»¹³⁸.

dentes de candidaturas independientes hayan de ser considerados de manera individual, pues esta solución produciría que ninguno de ellos pudiera estar presente en la comisión negociadora y que ésta se formara exclusivamente con representantes procedentes de candidatura sindical, ya que el porcentaje correspondiente a cada uno de aquéllos, de operar individualmente, quedaría neutralizado por el más alto que alcanzare los de igual procedencia sindical, con lo cual resultaría que, aun pudiendo ser mayor el número de los independientes, éstos no conseguirían estar presentes en el ‘banco social’» [FD 5º.2.c), párr. 2º].

¹³¹ STCT de 25 enero 1989 (Ar. 33), FD único.

¹³² STS de 27 junio 1994 (Ar. 6316), FD 5º.

¹³³ *Ibidem*, FD 3º.

¹³⁴ FD 4º, párr. 1º. Para estadísticas rigurosamente fiables 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», cit., especialmente núm. 8.

¹³⁵ Ar. 6326.

¹³⁶ Cfr. FD 2º.

¹³⁷ FD 3º, párr. 2º.

¹³⁸ *Ibidem*, párr. 4º. Según la propia sentencia, el sindicato recurrente carecía «de la legitimación para negociar el convenio colectivo objeto de debate, tanto al amparo del artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores como pretende (...), como al amparo del núm. 2, dado que, atendido su nivel de representación medida por los últimos resultados electorales —de un total de 193 representantes, le han correspondido 10 (...)— no alcanza el mínimo de representación exigido por dicho precepto del 10%» (*ibidem*, párr. 5º).

23. De todas formas, la recién citada construcción jurisprudencial del TS —que evidentemente fuerza el tenor del art. 87 del ET— se explica por causa de la necesidad de salvaguardar la eficacia general de este tan peculiar tipo de convenios colectivos, necesariamente ligada al escrupuloso respeto de las reglas estatutarias sobre legitimación para negociar¹³⁹. Lo confiesa, por todas, una STS de 28 octubre 1999¹⁴⁰, dictada en casación ordinaria, indicando que si «es cierto (...) que los convenios colectivos de la unidad de negociación ‘grupo de empresa’ no están expresamente previstos en la relación de unidades de negociación del Título III del ET (...), habiéndose suscitado dudas razonables sobre si (...) dicha unidad de negociación queda en todo caso fuera de las previsiones del Título III del ET, y por tanto con la eficacia limitada a las partes que los han suscrito que corresponde a los convenios colectivos llamados ‘extraestatutarios’»¹⁴¹; frente a estas dudas, continúa, «la jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha considerado desde hace ya bastantes años que los convenios colectivos de ‘grupo de empresa’ pueden adquirir la condición de convenios de eficacia general o ‘erga omnes’»¹⁴², siendo «la razón principal en que puede apoyarse esta posición reiterada de la jurisprudencia (...) el principio o norma general de libertad de elección de la unidad de negociación de convenios de eficacia general que reconoce el art. 83.1 del ET»¹⁴³, y pareciendo «también (...) claro que la libertad de elección conjunta de la unidad de negociación de los convenios estatutarios debe comprender, entre las opciones de las partes legitimadas para negociar, una realidad de la vida económica objetivamente delimitada de tanta trascendencia en las relaciones de trabajo en la época actual como es el ‘grupo de empresa’»¹⁴⁴.

24. Precisamente por causa de haberse respetado las reglas sobre legitimación para negociar *ex art.* 87 del ET, tal y como acaban de ser interpretadas, esta misma STS de 28 octubre 1999¹⁴⁵ concluyó que debía «descartarse (...) el rechazo de la condición de convenio estatutario o convenio de eficacia general del ‘Acuerdo Marco del Grupo Repsol-

¹³⁹ De acuerdo con la doctrina de la trascendental STC 108/1989, de 8 junio (BOE de 4 julio 1989), según la cual «el carácter estatutario o no del convenio es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que el Estatuto de los Trabajadores exige para la regularidad del convenio colectivo, al que se otorga en ese caso un plus de eficacia, por el carácter *erga omnes* del llamado convenio colectivo estatutario» (FJ 2º, párr. 2º).

¹⁴⁰ Ar. 8510.

¹⁴¹ FD 2º, párr. 1º.

¹⁴² *Ibidem*, párr. 2º.

¹⁴³ *Ibidem*, párr. 3º.

¹⁴⁴ *Ibidem*.

¹⁴⁵ Cit. *supra*, nota 140.

1997'»¹⁴⁶, a pesar de ser «verdad que el art. 83.2 del ET sobre convenios y acuerdos marco no es aplicable al [mismo]»¹⁴⁷, pues «dicho precepto está expresamente previsto para el ámbito 'interprofesional y para convenios colectivos de carácter general, teniendo por objeto la estructura de la negociación colectiva en distintos niveles o ámbitos y el proceso o desarrollo de la misma»¹⁴⁸, lo que aquí no ocurría, al aparecer dicho acuerdo marco litigioso «negociado en un ámbito más limitado y que, en cuanto a su contenido de materias concretas, es más bien un acuerdo de regulación que se superpone a la regulación de los convenios colectivos a la sazón existentes en las empresas del grupo»¹⁴⁹; conclusión esta última que tampoco implicaba, a su vez, «infracción del art. 84 del ET sobre concurrencia de convenios colectivos»¹⁵⁰ —lo que el TS ni siquiera hubiera llegado a considerar, si se tratase de un convenio colectivo extraestatutario—, sobre todo si se reparaba en el dato de que «la regla de prohibición de concurrencia 'afectante' del art. 84 del ET no impide que se negocie o entre en vigor otro convenio de ámbito más amplio, siempre que quede preservada la regulación mínima o peculiar establecida en el convenio anterior todavía vigente»¹⁵¹.

D) Los convenios colectivos extraestatutarios de grupos de empresas

25. Como era previsible, la jurisprudencia laboral también registra con naturalidad la existencia de convenios colectivos extraestatutarios de grupos de empresas. Un supuesto típico es, por ejemplo, el que aparece enjuiciado en una STS de 30 mayo 1991¹⁵², dictada en casación ordinaria, relativa al «pacto colectivo extraestatutario que fue suscrito el 20 de diciembre de 1989 por la Unión General de Trabajadores (UGT) y por el Grupo de Empresas Magefesa»¹⁵³, y respecto del que el TS estimó en parte la pretensión impugnatoria deducida por CCOO, que no había suscrito el mismo. En efecto, sobre la base de que «la celebración de un pacto colectivo extraestatutario, cual el que ahora se contempla (...), constituye desde luego opción lícita»¹⁵⁴, el TS se autoimpuso aquí la tarea de anali-

¹⁴⁶ FD 3º, párr. 1º.

¹⁴⁷ *Ibidem*, párr. 2º.

¹⁴⁸ *Ibidem*.

¹⁴⁹ *Ibidem*.

¹⁵⁰ *Ibidem*, párr. 3º.

¹⁵¹ *Ibidem*. Acerca del «Acuerdo Marco del Grupo Aceralia», véase una SAN de 5 marzo 2001 (Ar. 1743), y acerca del «I Convenio Marco del Grupo Endesa», una SAN de 27 abril 2001 (Ar. 1231). En la doctrina, J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, cit., págs. 499 ss.

¹⁵² Ar. 5233.

¹⁵³ FD 1º, párr. 1º.

¹⁵⁴ FD 3º.b), párr. 1º.

zar si con determinadas cláusulas «se busca una afectación generalizada para los acuerdos»¹⁵⁵, pues «cuando se celebra un convenio colectivo fuera de la disciplina estatutaria, pero que, en alguna de sus cláusulas, persigue generalidad, de manera tal que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia ‘erga omnes’, habría que convenir que dichas cláusulas no serían legalmente válidas»¹⁵⁶; y desde esta perspectiva, no lo eran: 1) los arts. 14 y 15 del pacto, dada la «proyección general que sus estipulaciones persiguen»¹⁵⁷, pues «no se trata de [regular con ellos] rendimientos que sólo vinculen a los directamente representados por el sindicato pactante, sino a todos los trabajadores que prestaren servicios en el grupo de empresas»¹⁵⁸, no sólo «porque no es concebible unos rendimientos sólo exigibles a determinados trabajadores, excluyendo a otros que desempeñan análogos puestos de trabajo, sino porque la propia composición de la comisión que ha de constituirse en el seno de la empresa así lo demuestra, dado que forman parte de la misma órganos unitarios»¹⁵⁹; 2) el art. 22, pues «en éste se contempla el cuadro horario y el calendario laboral, atribuyendo a la dirección de cada centro de trabajo su fijación, con participación de los representantes de los trabajadores»¹⁶⁰, y añadiendo, «además, que los desacuerdos que se produzcan se someterán a la solución que dé la Comisión Paritaria del pacto colectivo [de la que no formaba parte el sindicato impugnante], con lo cual se atribuyen a ésta unas funciones que rebasan la eficacia limitada de tal pacto, en tanto han de afectar a todos los trabajadores del grupo de empresas pactantes»¹⁶¹; y 3) entre otros¹⁶², también el art. 35, porque «guarda íntima relación con los ya exa-

¹⁵⁵ FD 4º, párr. 1º.

¹⁵⁶ FD 3º.b), párr. 2º.

¹⁵⁷ FD 5º, párr. 5º.

¹⁵⁸ *Ibidem*.

¹⁵⁹ *Ibidem*.

¹⁶⁰ *Ibidem*, párr. 6º.

¹⁶¹ *Ibidem*.

¹⁶² También se declaró ilegal el art. 47 del pacto, razonándose lo siguiente: «bajo la rúbrica ‘principios básicos de las relaciones con los sindicatos’, declara que las partes firmantes del pacto colectivo se reconocen como interlocutores válidos en orden a instrumentalizar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social. Es cierto, desde luego, que el Sindicato pactante más representativo a nivel nacional es válido interlocutor a los mencionados efectos. Mas no lo es menos que también lo son los sindicatos que gocen de la representatividad necesaria en el ámbito funcional y territorial en el que incide la actuación del grupo de empresas que firmó tal pacto colectivo, pues ello deriva del deber de negociar que consagra el artículo 89 del Estatuto y de las consecuencias que tal cuerpo normativo establece para quienes gocen del requisito de legitimación; todo ello, además de lo que dispone al respecto la Ley 11/1985, de 2 de agosto. Consiguientemente, la exclusión de dichos otros Sindicatos y concretamente del hoy recurrente, en el artículo que ahora se examina, supone atentado a su libertad sindical, por lo que procede, una vez más, el acogimiento del motivo» (*ibidem*, párr. 8º).

minados, artículos 14 y 15»¹⁶³, pues «trata de los incentivos y de la revisión de tarifas de éstos, encomendando resolver sobre dichas revisiones a la comisión que en el seno de la empresa obliga a constituir el citado artículo 14, atribuyéndose la decisión última a la Comisión Paritaria del pacto colectivo», resultando por lo mismo igualmente evidente «la proyección general de este artículo 35»¹⁶⁴.

26. Claramente existe convenio colectivo extraestatutario de grupo de empresas cuando la dirección del grupo pacta con los representantes de los trabajadores de la empresa matriz o dominante, pretendiendo que el contenido de tal pacto despliegue sus efectos sobre la totalidad de los trabajadores del grupo de empresas¹⁶⁵.

En suplicación, registra este supuesto de hecho una STSJ Canarias (Las Palmas) de 9 marzo 1995¹⁶⁶, a propósito de demanda de conflicto colectivo suscitada por los representantes unitarios de cierta empresa agrupada, en la que en realidad impugnaban cierto pacto colectivo estipulado entre la dirección del grupo y los representantes unitarios y sindicales de otras dos empresas del propio grupo, sobre «movilidad geográfica» en todo el grupo¹⁶⁷, y que los pactantes defendían alegando que «las empresas demandadas pertenecen a un grupo de empresas constituyendo la relación de trabajo de todos los trabajadores, una sola relación, no escindida por la existencia formal de varias empresas»¹⁶⁸, y añadiendo que «la movilidad dentro del grupo es movilidad dentro de la empresa»¹⁶⁹ y, por ello mismo, «movilidad geográfica (...) lícita»¹⁷⁰; demanda que la Sala estimó, concluyendo —aunque sin mencionar en absoluto el carácter extraestatutario del acuerdo en cuestión¹⁷¹— que «sea una o sean varias las empresas, el celebrar entre interesados un acuerdo que afecta profundamente a un grupo de trabajadores no presentes, de forma tal que pueden ver en peligro su propio derecho al trabajo, equivale a alcanzar un

¹⁶³ *Ibidem*, párr. 7º.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

¹⁶⁵ Para supuestos adicionales, véanse SSTSJ Comunidad Valenciana de 16 y 28 octubre 1997 (Ar. 3197 y 4211), relativas ambas a la interpretación de cierto «pacto extraestatutario concertado entre el Comité de Empresa [del grupo] y los representantes del grupo de empresas al que pertenece la sociedad demandada», pacto que tenía «inequívoco valor de pacto extraestatutario» (FD único, párr. 2º).

¹⁶⁶ Ar. 1003.

¹⁶⁷ Cfr. su FD único, párr. 2º.

¹⁶⁸ FD único, párr. 7º.

¹⁶⁹ *Ibidem*.

¹⁷⁰ *Ibidem*.

¹⁷¹ A pesar de dar pie para ello el hecho de que el pacto había sido estipulado, al parecer, por «representantes de CCOO y el Comité de Empresa» de una de las empresas codeemandadas (cfr. FD único, párr. 2º), llegando a calificársele incluso como «acuerdo entre empresa, trabajadores y sindicatos» (FD único, párr. 8º).

acuerdo nulo»¹⁷², pues «el derecho no puede sancionar un acuerdo como el de autos»¹⁷³.

En cambio, una STS de 1 julio 1996¹⁷⁴, dictada en casación ordinaria, a propósito de demanda sobre «nulidad del llamado plan de viabilidad acordado el 28 de diciembre de 1994 entre la empresa IBERIA, LAE, SA y la sección sindical en esa empresa del Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas»¹⁷⁵, en el que se preveía, entre otras cosas, «la reabsorción por IBERIA de determinadas actividades desarrolladas por dos empresas (VIVA AIR y CARGOSUR) pertenecientes al grupo en que aquélla es dominante»¹⁷⁶ —lo que, a su vez, conllevaba que «los tripulantes pilotos de las Compañías VIVA AIR y CARGO SUR podrán optar entre seguir en las mencionadas compañías o flotas o incorporarse, sin antigüedad, al escalafón de IBERIA (...) previa extinción de sus contratos de trabajo en dichas compañías»¹⁷⁷—, concluyó que «el acuerdo que se impugna no se rige por el Título III del Estatuto de los Trabajadores»¹⁷⁸, por lo que «es claro que, no gozando el acuerdo suscrito de eficacia general personal, por no estar comprendido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, (...) sólo vincula a IBERIA (...), pero no obliga a los pilotos de las [otras dos] sociedades afectadas, que podrán ejercer en su caso las acciones que estimen convenientes para la defensa de sus intereses»¹⁷⁹.

En fin, el desarrollo completo de esta tesis, a propósito también del acuerdo Iberia LAE, SA y SEPLA recién citado, ha sido efectuado por la STC 121/2001, de 4 junio¹⁸⁰, a propósito de recurso de amparo deducido por la sección sindical del propio «SEPLA en Viva Air, SA»¹⁸¹. En ella, después de declarar —a pesar del carácter complejo del contenido de tal

¹⁷² FD único, párr. 9°.

¹⁷³ *Ibidem*.

¹⁷⁴ Ar. 5622.

¹⁷⁵ FD 1°.

¹⁷⁶ *Ibidem*.

¹⁷⁷ *Ibidem*.

¹⁷⁸ FD 2°.

¹⁷⁹ *Ibidem*. Los demandantes argumentaban que existían «dos niveles de dirección, uno global sobre el grupo y otro el que rige para la propia organización interna de cada empresa y cuando, como en el presente caso, la negociación excede del ámbito propio de la empresa matriz no puede considerarse representante legítimo de los trabajadores del grupo a quienes lo serían sólo de una de las empresas, especialmente cuando el interés del personal de una empresa puede ser opuesto al del resto» (*ibidem*).

¹⁸⁰ BOE de 3 julio 2001.

¹⁸¹ Cfr. AH 1, párr. 2°. A propósito del conflicto entre las secciones sindicales del SEPLA en Iberia y Viva Air, esta STC concluye que «las lesiones que la sección sindical de Iberia LAE, SA, pudiera haber causado a la sección sindical de Viva Air, SA, ambas pertenecientes al sindicato SEPLA, en el campo de la acción sindical, deben ser valoradas como unas lesiones internas y, por tanto, susceptibles de ser ubicadas en el terreno de la legalidad estatutaria» (FJ 4°, párr. 2°), de manera que «el exceso de poder o el abuso de las facultades de representación en que hubieran podido incurrir los negociadores del acuerdo objeto de la

acuerdo— que «la llamada por la empresa a sujetos colectivos para participar en su conclusión lo convierte en un típico producto de la negociación colectiva (art. 37 CE), sometido, por tanto, a las reglas, principios y límites constitucionalmente definidos, entre otros, aquellos derivados del libre ejercicio del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE)»¹⁸², se concluye con toda rotundidad: 1) que «esta actividad negocial no ha dado como resultado (...) un convenio colectivo estatutario que busque establecer una regulación general aplicable al grupo de empresas al carecer de los requisitos que legalmente se imponen para su válida conclusión»¹⁸³, entrando «de lleno en el ámbito de los que la jurisprudencia y la doctrina han venido en denominar pactos extraestatutarios o de eficacia limitada, al derivar de una intervención sindical admitida y asumida por la empresa dentro de su ámbito de gestión empresarial y que limita sus efectos a la estricta esfera funcional en la que ha sido concluido»¹⁸⁴; 2) que «en el presente caso nos hallamos ante un acuerdo o pacto de eficacia limitada (...), cuyos efectos se pretenden exportar fuera del estricto ámbito de representación que las partes poseían en el momento de su conclusión, extendiendo sus efectos a otra empresa (Viva Air, SA) dentro del mismo grupo, lo que supone la perjudicial afectación de los intereses de un colectivo definido de trabajadores dotado, a su vez, de un específico órgano de representación, cual era su propia sección sindical estatutariamente constituida en el seno de la empresa Viva Air, SA»¹⁸⁵; y 3) que, aunque «la singularidad más relevante de este modelo de negociación de eficacia limitada se cifra en la absoluta libertad de que goza la empresa a la hora de proceder a la elección de su interlocutor»¹⁸⁶, si cuando —como aquí ocurría— «se celebra un acuerdo colectivo fuera de la disciplina estatutaria, pero que, en alguna de sus disposiciones, persigue generalidad, de manera tal que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia ‘erga omnes’, habría que convenir que tales disposiciones no serían válidas, en tanto que eficacia de tal clase sólo es predicable de los convenios colectivos que regula el Estatuto de los Trabajadores»¹⁸⁷.

presente controversia deberían haber sido depurados en el ámbito interno del sindicato, sin que los mismos puedan trascender de dicho ámbito ni calificarse de actos de injerencia anti-sindical» (*ibidem*, párr. 4º).

¹⁸² FJ 5º, párr. 3º.

¹⁸³ *Ibidem*.

¹⁸⁴ *Ibidem*. Esto es, «tales pactos, que se encuentran amparados por el art. 37 CE, en cuanto garantiza el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, carecen de eficacia personal ‘erga omnes’, y poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquéllos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias» (*ibidem*).

¹⁸⁵ *Ibidem*, párr. 4º.

¹⁸⁶ *Ibidem*, párr. 5º.

¹⁸⁷ *Ibidem*. Ahora bien, a pesar de ello, el TC declinó otorgar el amparo pretendido por la sección sindical recurrente, pues «teniendo en cuenta que el auténtico contenido de la

27. Precisamente por no aparecer regulados en el ET, ni siquiera en su Título I¹⁸⁸, la jurisprudencia laboral viene asignando la naturaleza de pactos extraestatutarios a determinados acuerdos colectivos estipulados al amparo de normas legales distintas del propio ET, como el art. 8.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo; el art. 154.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, etc¹⁸⁹. Tal sería el caso, por ejemplo, del pacto colectivo a que alude la STC 89/2001, de 2 abril¹⁹⁰, relativa a que «en acto de conciliación judicial, celebrado el día 13 de diciembre de 1994, los sindicatos demandantes [en conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional] concertaron con las empresas demandadas [del grupo Ercros] un Acuerdo (...), que por haberse en conciliación judicial tenía eficacia de convenio colectivo (artículo 154.2 de la Ley de Procedimiento Laboral [...])»¹⁹¹.

demanda es la impugnación de un convenio extraestatutario y que el fundamento real de la misma resulta la lesividad que sobre ellos producía, es claro que nos encontramos ante una cuestión del todo ajena al derecho de libertad sindical y plenamente inmersa en el ámbito de la estricta legalidad ordinaria» (*ibidem*, párr. 6º).

¹⁸⁸ A propósito de acuerdos de grupos de empresas negociados al amparo de preceptos de este Título del ET, véase una STS de 30 mayo 1996 (Ar. 4706), dictada en casación para la unificación de doctrina, en la que se afirma que no había «lugar a exigir una obligación nacida de tan obsoleta fuente [esto es, los reglamentos de régimen interior de las empresas agrupadas], cuando ha sido sustituida por un acuerdo adoptado en el expediente regulado por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, con la finalidad de «buscar una solución a la crítica situación en que se encontraba el grupo de empresas «Cenemesa», «Conelec» y «Cademesa» al borde de un colapso financiero de consecuencias irreparables para el mantenimiento del empleo» (FD 5º).

¹⁸⁹ Razona el carácter extraestatutario de estos acuerdos, por ejemplo, una STS de 28 junio 1994 (Ar. 5496), dictada en casación ordinaria, cuando afirma —a propósito del acuerdo de fin de huelga *ex* art. 8.2 del Real Decreto-Ley 17/1977— que «constante jurisprudencia de esta Sala, y del Tribunal Constitucional, ha reiterado que la negociación colectiva y los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores no agotan la tipología de los convenios colectivos, sino que en el ámbito de tutela de la negociación colectiva caben otros convenios y, precisamente, entre estos convenios colectivos extra-estatutarios se encuentra el regulado por ministerio de la ley, en el art. 8.2 [citado], expresivo de que los acuerdos que pongan fin a una huelga tienen «la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo» [FD 3º.b)].

¹⁹⁰ BOE de 10 mayo 2001.

¹⁹¹ Cfr. AH 1 y FJ 1º, párr. 1º, y 4º, párr. 1º. El acuerdo en cuestión viene suscitando la existencia de una increíble masa de jurisprudencia laboral ordinaria. Véanse, en este sentido, SSTS de 27 mayo 1998 (Ar. 4931), 2 junio [dos] 1998 (Ar. 4940 y 4942), 8 junio 1998 (Ar. 5110), 9 julio 1998 (Ar. 5780), 4 febrero 1999 (Ar. 1588), 16 febrero 1999 (Ar. 1804), 17 febrero 1999 (Ar. 1809), 7 diciembre 1999 (Ar. 9691), 25 febrero 1999 (Ar. 2604), 18 marzo 1999 (Ar. 3010) y 21 febrero 2000 (Ar. 2052).

Parte Segunda

LA LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR Y LAS RELACIONES COLECTIVAS EN EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS*

I. INTRODUCCIÓN

1. Sobre la base siempre de una «muestra» significativa y depurada de 75 convenios colectivos de grupos de empresas publicados en el BOE entre los años 1995 y 2002¹, y supuesto que las condiciones de trabajo y empleo a que se refieren los convenios colectivos de grupos de empresas inciden, en términos generales, sobre materias reguladas por el Título I del ET², la finalidad del presente escrito se orienta a dar cuenta del impacto de la negociación colectiva de grupos de empresas sobre las materias reguladas en los Títulos II y III del ET —esto es, materias genéricamente calificables de «colectivas»—, centrándonos siempre en lo que resulte ser contenido más típico de dicha regulación convencional, especialmente frente a la regulación usualmente conte-

* Autor de esta Parte: Ricardo P. Ron Latas, Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de A Coruña.

¹ Sobre esta «muestra» y su depuración, véase en este mismo volumen *infra*, «Anexo: Concreción de la «muestra» analizada de convenios colectivos de grupos de empresas y precisiones metodológicas tenidas en cuenta para confeccionarla».

² Sobre el tema véase *infra*, en este mismo volumen, ARUFE VARELA, A., «Las condiciones de trabajo y empleo en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas».

nida, siempre sobre tales materias «colectivas», en los convenios de ámbito superior a la empresa y, por antonomasia, en los convenios sectoriales.

En este sentido, y en relación con temas regulados en el Título III del ET —y también, en la LOLS—, resultan ser particularidades propias de los convenios colectivos de grupos de empresas las relativas a la legitimación para negociarlos (cfr. *infra*, II), a la delimitación de su peculiar ámbito funcional de aplicación (cfr. *infra*, III), y a la radical inexistencia en este tipo de convenios colectivos de cláusulas de descuelgue salarial (cfr. *infra*, IV); peculiaridades todas que distancian los convenios colectivos de grupos de empresas de los convenios de sector, asimilándolos a los empresariales.

Por su parte, en relación ahora con temas regulados en el Título II del ET —y de nuevo, también, en la LOLS—, igualmente se han analizado las cláusulas de los convenios colectivos de grupos de empresas sobre mecanismos de representación de los trabajadores ante el grupo. Como se verá (cfr. *infra*, V), se trata de fórmulas representativas (por ejemplo, el comité intercentros de grupo o las secciones y delegados sindicales de grupo) que de nuevo permiten conceptuar estos grupos de empresas con convenio colectivo propio como verdaderas unidades empresariales, siempre desde el punto de vista laboral.

Hemos creído útil, además, incluir una referencia final a las cláusulas contenidas en este concreto tipo de convenios colectivos sobre ciertos temas de prevención de riesgos laborales —lógicamente, incididos por la LPRL y su normativa reglamentaria de desarrollo—, pero que (como en el caso, por ejemplo, del comité de seguridad y salud de grupo o del servicio de prevención mancomunado de grupo) presentaban igualmente una acusada vertiente «colectiva», asimismo reforzadora de la propia unidad empresarial del grupo (cfr. *infra*, VI).

II. LA LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS

2. En el conjunto de los 75 convenios colectivos integrantes de la «muestra» analizada, es evidente que 8 de ellos han de ser analizados aparte, en la medida en que —en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 85.3 a) del ET— detallan expresamente en su articulado quiénes fueron las concretas «partes» que los concertaron.

En cambio, en los 67 convenios colectivos restantes, sólo resulta posible conocer quiénes fueron las «partes» que los negociaron, a través de la resolución administrativa de la DGT ordenando la inscripción del correspondiente convenio en el registro estatal de convenios colectivos y su

publicación en el BOE; resolución administrativa cuya fiabilidad, a nuestros efectos, cabe calificar de notable³.

A) La legitimación de la parte empresarial

3. Sobre esta base, en los 8 convenios colectivos susceptibles de tratamiento aparte de que acaba de hacerse mención, es claro que los mismos fueron negociados por el sujeto que el art. 88.1 del ET denomina genéricamente «empresario», por cuanto en ellos se afirma expresamente que los estipuló «la dirección de las empresas»⁴ del grupo, «los representantes de las empresas del grupo»⁵ o «las siguientes empresas del grupo»⁶, que individualmente se detallan.

4. En los 67 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 del grupo»⁷, «los designados por la Dirección de las empresas del grupo»⁸, «los designados por la Dirección de las empresas

³ 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).

⁴ Cfr. CC del grupo de empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 1999 (cfr. su art. 1).

⁵ Cfr. CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2002 (cfr. su art. 1); CC del grupo Axa Seguros, de 2001 (cfr. su art. 1.1); CC del grupo de empresas «Zurich España Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otras, de 2000 (cfr. su art. 1.2); CC del grupo Axa, de 1999 (cfr. su art. 1.1); y CC del grupo de empresas «Zurich Compañía de Seguros» y otras, de 1998 (cfr. su art. 1.2).

⁶ Cfr. CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, de 2000 (cfr. su art. 1); y CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997 (cfr. su art. 1).

⁷ II CC del grupo Unión Fenosa, de 2002; CC de Reale grupo Asegurador, de 2002; I Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2001; II CC de Iberdrola grupo, de 2001; I Convenio Marco del grupo Endesa, de 2000; CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, de 2000; CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1999; CC de Reale grupo Asegurador, de 1999; CC del grupo de empresas «Jesús Santiago Cucart Todoli» y otras, de 1999; I CC del grupo Unión Fenosa, de 1999; II Acuerdo Marco del grupo Repsol, de 1999; CC del grupo Endesa, de 1999; CC del grupo Axa, de 1999; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998; Acuerdo Marco de grupo Repsol, de 1997; CC del grupo Seda, de 1997; y CC del grupo de empresas del Mediterráneo, de 1997.

⁸ CC para las empresas del grupo Aviva en España, de 2002; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2002; CC

en representación de las mismas»⁹ o, prejuzgando la naturaleza del convenio colectivo correspondiente, incluso por «los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma»¹⁰.

del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001; CC del grupo de empresas Ortiz, de 2001; CC del grupo de empresas Milupa, de 1996; y CC del grupo de empresas Milupa, de 1995.

⁹ CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002; CC del grupo de empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999; CC del grupo de empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 1999; CC del grupo de empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1999; CC del grupo de empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima» y otras, de 1998; CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998; CC del grupo de empresas «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima» y otras, de 1998; CC del grupo de empresas del Mediterráneo, de 1998; CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997; XVII CC del grupo de empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras, de 1995; y CC del grupo de empresas «Jesús Santiago Cucart Todoli» y otras, de 1995.

¹⁰ CC del grupo de empresas «Centro Farmacéutico del Norte, Sociedad Anónima» y otras, de 2002; CC del grupo de empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima» y otras, de 2002; CC del grupo Ercros, de 2002; CC del grupo de empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 2002; CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2002; CC de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, de 2002; CC del grupo de empresas «Jesús Santiago Cucart Todoli» y otras, de 2002; CC del grupo Axa Seguros, de 2001; CC del grupo de empresas «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima» y otras, de 2001; CC del grupo HBF Banco Financiero, de 2001; CC del grupo de empresas «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» y otras, de 2001; CC del grupo de empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otras, de 2001; CC para las empresas aseguradoras del grupo Imperio, de 2001; CC para el grupo de empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal» y otras, de 2001; CC para las empresas de grupo Norwich Union, de 2000; CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2000; Acuerdo Marco del grupo Aceralia, de 2000; CC del grupo de empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; CC del grupo de empresas «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; CC del grupo Unión Radio, de 2000; CC del grupo Radio España, de 2000; XX CC del grupo de empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; CC del grupo de empresas «Tetra Pack Iberia, Sociedad Anónima» y otras, de 1999; CC del grupo de empresas «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» y otras, de 1999; CC del grupo de empresas «Comercial Nicasio, Sociedad Limitada» y otras, de 1999; CC del grupo Fimestic, de 1999; I CC de Iberdrola grupo, de 1998; CC del grupo de empresas «Assicurazioni Generali S.p.a.» y otras, de 1998; CC del grupo de empresas «Zurich Compañía de Seguros» y otras, de 1998; II CC para las empresas del grupo Imperio, de 1998; XIX CC del grupo de empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras, de 1997; CC del grupo de empresas «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» y otras, de 1997; CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1997; CC del grupo de empresas Milupa, de 1997; CC del grupo de empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima» y otras, de 1996; XVIII CC del grupo de empresas «Philips Eléctrica, Sociedad Anónima» y otras, de 1996; CC del grupo Agio, de 1996; CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1996; CC del grupo de empresas del Mediterráneo, de 1995; y CC del grupo de empresas «Cormo, Sociedad Anónima» de 1995.

5. Es claro, por tanto, en conclusión, 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

6. Partiendo también aquí de los 8 convenios colectivos que identifican en su articulado a las partes que los suscribieron, resulta que en todos ellos aparecen como parte negociadora, pero ahora del lado social, sistemáticamente las representaciones sindicales con audiencia en los comités de empresa y delegados de personal, concretándose incluso en 6 de ellos el porcentaje de vocales de comités y delegados de personal que dichas representaciones sindicales poseen, que oscila entre el 60 por 100 y el 100 por 100¹¹.

7. En cuanto a los 67 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 sólo 12 de ellos fueron negociados por las representaciones sindicales con audiencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores en las empresas del grupo¹², mientras que en nada más y nada menos que 43 figuran

¹¹ Esos 6 convenios son: 1) el CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2002, según el cual las secciones sindicales firmantes del mismo ostentan el 87,1 por 100 de la representación (cfr. su art. 1, párr. 2º); 2) el CC del grupo Axa Seguros, de 2002, donde las secciones sindicales «ostentan el 100 por 100 de la representación» (art. 1, párr. 1º); 3) el CC del grupo de empresas «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otras, de 2000, en el que las representaciones sindicales en su conjunto «suman más del 60 por 100» (art. 1.2); 4) el CC del grupo de empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 1999, donde la representatividad suma «más del 60 por 100» (art. 1); 5) el CC del grupo Axa, de 1999, en el que los sindicatos ostentan el 100 por 100 de la representación (cfr. su art. 1.1, párr. 2º); y 6) el CC del grupo de empresas «Zurich Compañía de Seguros» y otras, de 1998, relativo a un 62,3 por 100 (cfr. su art. 1.2). Por su parte, los dos convenios extravagantes donde no se concreta el porcentaje de representatividad son el el CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, de 2000 (cfr. su art. 1); y el CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997 (cfr. su art. 1).

¹² Cfr. CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2002; CC del grupo Ercros, de 2002; II CC del grupo Unión Fenosa, de 2002; CC del grupo HBF Banco Financiero, de 2001; II CC de Iberdrola gru-

como parte negociadora los propios órganos de representación unitaria de los trabajadores de las empresas del grupo, desglosándose estos 43 convenios (que suponen el 64,17 por 100 del total de 67 convenios) en 24 negociados por los comités de empresa y delegados de personal¹³, 13 negociados por los delegados de personal¹⁴, 3 negociados por los comités de empresa¹⁵, y los 3 restantes negociados por el comité intercentros del grupo¹⁶.

po, de 2001; I Convenio Marco del grupo Endesa, de 2000; CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1999; I CC del grupo Unión Fenosa, de 1999; CC del grupo Endesa, de 1999; I CC de Iberdrola grupo, de 1998; CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1997; y CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1996.

¹³ Cfr. CC del grupo de empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima» y otras, de 2002; CC del grupo de empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 2002; CC de Reale grupo Asegurador, de 2002; CC del grupo de empresas «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima» y otras, de 2001; CC del grupo de empresas «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» y otras, de 2001; CC del grupo de empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otras, de 2001; CC para el grupo de empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal» y otras, de 2001; CC del grupo de empresas Ortiz, de 2001; CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2000; CC del grupo de empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; CC del grupo de empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; XX CC del grupo de empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999; CC de Reale grupo Asegurador, de 1999; CC del grupo de empresas «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» y otras, de 1999; CC del grupo Fimestic, de 1999; CC del grupo de empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima» y otras, de 1998; CC del grupo de empresas «Assicurazioni Generali S.p.a.» y otras, de 1998; II CC para las empresas del grupo Imperio, de 1998; XIX CC del grupo de empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras, de 1997; CC del grupo de empresas «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» y otras, de 1997; CC del grupo de empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima» y otras, de 1996; XVIII CC del grupo de empresas «Philips Eléctrica, Sociedad Anónima», de 1996; y XVII CC del grupo de empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras, de 1995.

¹⁴ Cfr. CC del grupo de empresas «Centro Farmacéutico del Norte, Sociedad Anónima» y otras, de 2002; CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002; CC del grupo de empresas «Jesús Santiago Cucart Todoli» y otras, de 2002; CC para las empresas aseguradoras del grupo Imperio, de 2001; CC del grupo Radio España, de 2000; CC del grupo de empresas «Jesús Santiago Cucart Todoli» y otras, de 1999; CC del grupo de empresas «Comercial Nicasio, Sociedad Limitada» y otras, de 1999; CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998; CC del grupo de empresas «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima» y otras, de 1998; CC del grupo de empresas del Mediterráneo, de 1998; CC del grupo de empresas del Mediterráneo, de 1997; CC del grupo de empresas del Mediterráneo, de 1995; y CC del grupo de empresas «Jesús Santiago Cucart Todoli» y otras, de 1995.

¹⁵ Cfr. CC del grupo Seda, de 1997; CC del grupo Agio, de 1996; y CC del grupo de empresas «Cormo, Sociedad Anónima», de 1995.

¹⁶ Cfr. CC del grupo Unión Radio, de 2000; CC del grupo de empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1999; y CC del grupo de empresas «Tetra Pack Iberia, Sociedad Anónima» y otras, de 1999.

En fin, los 12 convenios restantes de esta «submuestra» de 67 —de los cuales 4 son convenios «marco» de grupo¹⁷— 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 11 de ellos figuran negociados por los sindicatos más representativos a nivel estatal¹⁸ y el restante, además de por estos sindicatos, también por ELA-STV y LAB¹⁹; debiendo significarse igualmente que exactamente el 50 por 100 de esta «submuestra» de 12 convenios contiene referencias expresas, a veces muy explícitas —pues figuran incluso como partes negociadoras— a las «secciones sindicales de grupo»²⁰.

8. Cabe extraer, por tanto, como conclusión más relevante de cuanto acaba de exponerse, la siguiente: si sumamos a los 8 convenios que detallaban las partes negociadoras en su articulado (convenios negociados, recuérdese, por las representaciones sindicales con mayoría en los órganos de representación unitaria) los otros 55 que no detallaban tales extremos en su clausulado (pero de los cuales, recuérdese, 43 figuraban negociados directamente por los órganos de representación unitaria y los otros 12 por las representaciones sindicales con mayoría en dichos órganos de representación unitaria), resulta que hasta un 84 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 16 por 100 (esto es, 12 convenios de los 75 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.

¹⁷ Esto es, el I Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2001; el Acuerdo Marco del grupo Aceralia, de 2000; el II Acuerdo Marco del grupo Repsol, de 1999; y el I Acuerdo Marco del grupo Repsol, de 1997.

¹⁸ Cfr. CC para las empresas del grupo Aviva en España, de 2002; CC de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, de 2002; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001; I Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2001; CC para las empresas de grupo Norwich Union en España, de 2000; II Acuerdo Marco del grupo Repsol, de 1999; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998; I Acuerdo Marco del grupo Repsol, de 1997; CC del grupo de empresas Milupa, de 1997; CC del grupo de empresas Milupa, de 1996; y CC del grupo de empresas Milupa, de 1995.

¹⁹ Se trata del Acuerdo Marco del grupo Aceralia, de 2000.

²⁰ Cfr. CC del grupo Aviva en España, de 2002 (cfr. su art. 35); CC de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, de 2002 (cfr. su art. 29); I Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2001 (cfr. su art. 26); CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001 (cfr. su art. 59); CC para las empresas de grupo Norwich Union en España, de 2000 (cfr. su art. 35); y CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998 (cfr. su art. 59).

III. EL CONTENIDO TÍPICO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS EN MATERIA DE ÁMBITO FUNCIONAL

9. Llama la atención en la «muestra» analizada el elevado número de convenios de la misma que contienen cláusulas, de algún modo moduladoras de su ámbito funcional de aplicación —y además rigurosamente inconcebibles en los convenios colectivos sectoriales— relativas a la identificación de las distintas empresas que conforman el grupo. Más en concreto, se trata de previsiones contenidas en 67 de los 75 convenios colectivos que integran la «muestra» (esto es, en el 89,33 por 100 de los convenios de la misma), en los que se detallan todas y cada una de las empresas integradas a efectos convencionales en el grupo, cualquiera que sea el número de las mismas, como ocurre, por ejemplo, en el caso del convenio colectivo de MAPFRE grupo asegurador, de 2002, en el que se detallan hasta 20 empresas distintas integradas en el mismo²¹.

10. Frente a este tipo de convenios colectivos, existen en la «muestra» otros 2 convenios colectivos igualmente inasimilables, en este concreto punto, a los típicos convenios de sector, en la medida en que —aunque no identifican todas y cada una de las empresas que convencionalmente integran el grupo, proceden a excluir alguna concreta empresa, obviamente integrante del grupo— si se considera a éste desde un punto de vista mercantil. Tal es el caso del convenio colectivo del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1996, que excluye de su ámbito la empresa «Hispamer Banco Financiero, SA»²², y del convenio colectivo de este mismo grupo empresarial, del año 2001, en el que la exclusión se refiere ahora a la empresa «Bansander de Financiaciones EFC, Sociedad Anónima (Bansafina)»²³, aunque de manera condicional, pues la misma se mantendrá sólo «mientras permanezca su actual estructura de gestión diferenciada»²⁴.

11. Sólo, por tanto, 6 de los 75 convenios analizados en la «muestra» (esto es, sólo un 8 por 100 de los convenios de la misma) se refie-

²¹ Véase su art. 2.1.

²² Cfr. su art. 1, párr. 1º.

²³ Cfr. su art.1.1.

²⁴ *Ibidem*. Debe indicarse que en el CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2002, la exclusión se lleva a cabo de manera temporal, postergando la incorporación de una de las empresas del grupo, en concreto, la de la empresa «MAPFRE Finisterre, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», que «se incorporará al ámbito de aplicación del Convenio en enero de 2003, homológándose entonces, y con ese efecto, sus condiciones» (art. 2.3).

ren a grupos radicalmente indiferenciados, en los que —al igual que ocurre en los convenios de sector— no se identifican las concretas sociedades o empresas comprendidas en el ámbito funcional del convenio correspondiente²⁵.

IV. LA RADICAL INEXISTENCIA DE CLÁUSULAS DE DESCUELQUE SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS

12. En materia de las usualmente denominadas «cláusulas de descuelgue salarial»²⁶, la asimilación de los convenios colectivos de grupos de empresas a los verdaderos convenios colectivos empresariales debe calificarse de total y absoluta.

En efecto, sobre la base de que el Título III del ET ordena la inclusión de este concreto tipo de cláusulas precisamente en el articulado de los convenios colectivos de ámbito «superior a la empresa»²⁷, resulta aquí que absolutamente ninguno de los 75 convenios colectivos incluidos en la «muestra» analizada contiene 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 grupo 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»²⁸ y, por tanto, necesario de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, resultando absurdo que absolutamente todos los convenios colectivos de la «muestra» analizada 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.

²⁵ Cfr. CC del grupo Ercros, de 2002; CC del grupo de empresas Ortiz, de 2001; II Acuerdo Marco del grupo Repsol, de 1999; CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1999; I Acuerdo Marco del grupo Repsol, de 1997; y CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1997.

²⁶ 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 MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Comentario al artículo 82.3, párrafos 2º y 3º», en BORRAJO DACRUZ, E. (director), *Comentarios a la Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. XII-vol. 1º, Edersa (Madrid, 2001), p. 44.

²⁷ Cfr. arts. 85.3 c) y 82.3, párr. 2º.

²⁸ Cfr. art. 85.3 c) del ET.

V. LAS CLÁUSULAS SOBRE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL GRUPO

13. Igualmente en materia de representación de los trabajadores, una parte significativa de los convenios colectivos incluidos en la «muestra» se ajusta también a los parámetros propios de la más típica negociación colectiva de empresa. En efecto, casi un tercio de los convenios colectivos aquí analizados (exactamente, 22 sobre 75 convenios; y por tanto, un 29,33 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.

A) El comité intercentros de grupo

14. De los recién citados 22 convenios colectivos reguladores de fórmulas grupales de representación social, más de la mitad de ellos regula la existencia de un comité intercentros de grupo de empresas (exactamente, 12 de dichos 22 convenios, lo que supone un 54,54 por 100 del total).

Aunque no siempre se hable en estos 12 convenios sistemáticamente de «comité intercentros»²⁹ —otras denominaciones posibles son las de «comité de grupo de empresa»³⁰, «comité de grupo de empresas»³¹, «comité general intercentros»³², «comité interempresas»³³ y «comité inter empresa»³⁴— 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.

²⁹ Cfr. art. 38 del CC del grupo de empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 2002; art. 43, párr. 3º del CC del grupo de empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otras, de 2001; art. 37 del CC del grupo de empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 1999; cláusula de puesta en marcha de un comité intercentros del CC del grupo Fimestic, de 1999; art. 40 del CC del grupo de empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1999; y art. 89 del CC del grupo Seda, de 1997.

³⁰ Cfr. disposición final 4ª del CC del grupo de empresas Ortiz, de 2001.

³¹ Cfr. art. 49 del CC del grupo de empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000.

³² Cfr. art. 57 del CC del grupo Unión Radio, de 2000 y art. 48.6 del CC del grupo Radio España, de 2000.

³³ Cfr. art. 52.2 del CC del grupo de empresas «Assicurazioni Generali S.p.a.» y otras, de 1998.

³⁴ Cfr. art. 30 del CC del grupo Agio, de 1996.

Lo prueba el dato de que 3 de estos convenios se remitan expresamente a dicho precepto del ET, al efecto de crear el comité en cuestión³⁵; el que 8 convenios más vengán a remitirse, pero ahora 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 globales³⁶; y en cuanto al convenio restante —que es el convenio colectivo del grupo Agio, de 1996— en el que se afirma literalmente que «por la forma de estructura y la peculiar organización empresarial de Agio y dado la dispersión geográfica, tamaño, movilidad en función de la oportunidad y adaptación a las necesidades de los clientes, se constituirá un solo colegio electoral que aglutinará todas las categorías y grupos funcionales para constituir un Comité inter empresa»³⁷, por causa de que se respetan los límites relativos al número máximo de vocales³⁸ y a la proporcionalidad sindical de resultados electorales globales³⁹, mencionados en el propio art. 63.3 del ET.

³⁵ Véanse art. 46 del CC del grupo de empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000, 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»; art. 57 del CC del grupo Unión Radio, de 2000, 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»; y art. 48.6 del CC del grupo Radio España, de 2000, según el cual «durante la vigencia del presente Convenio se constituirá un Comité General Intercentros al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores como máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del grupo».

³⁶ Cfr. art. 38 del CC del grupo de empresas «Unión de Detailistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 2002; art. 43, párr. 3º del CC del grupo de empresas «Ascot Vida, Sociedad Anónima» y otras, de 2001; disposición final 4ª del CC del grupo de empresas Ortiz, de 2001; art. 37 del CC del grupo de empresas «Unión de Detailistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 1999; cláusula de puesta en marcha de un comité intercentros del CC del grupo Fimestic, de 1999; art. 40 del CC del grupo de empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1999; art. 59 del CC del grupo de empresas «Assicurazioni Generali S.p.a.» y otras, de 1998; y art. 89 del CC del grupo Seda, de 1997.

³⁷ Art. 30.

³⁸ Según su art. 32, «dada la fluctuación de trabajadores y la dificultad para determinar la cantidad de trabajadores en la empresa, el Comité se compondrá de un mínimo de cinco miembros».

³⁹ Según su art. 30, «por la forma de estructura y la peculiar organización empresarial de Agio y dado la dispersión geográfica, tamaño, movilidad en función de la oportunidad y adaptación a las necesidades de los clientes, se constituirá un solo colegio electoral que aglutinará todas las categorías y grupos funcionales para constituir un Comité inter empresa».

15. Al amparo ahora de lo dispuesto en el párrafo último de este mismo precepto del ET, 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 exactamente un 33,33 por 100 de estos 12 convenios colectivos le atribuye a este comité intercentros de grupo la competencia para negociar el convenio colectivo de grupo correspondiente⁴⁰.

B) Las secciones sindicales y delegados sindicales de grupo

16. Aparte el comité intercentros de grupo, un segundo supuesto típico de representación de los trabajadores ante el grupo lo constituyen las secciones sindicales de dicho peculiar ámbito, que aparecen reguladas en 10 de los 75 convenios colectivos de la «muestra»⁴¹ (lo que representa un 13,33 por 100 del total), con la denominación «sección sindical de grupo», en 7 de estos casos⁴², y con las de «sección sindical estatal» y «sección sindical interempresas», en los 3 casos restantes⁴³.

17. Debe dejarse apuntado, porque realmente llama la atención, el dato de que no se solapen, como regla general, los comités intercentros de

⁴⁰ Cfr. art. 49 del CC del grupo de empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000, según el cual «el CGE se encargará ante las Direcciones de las respectivas empresas firmantes de negociar en cada momento el CC del grupo de Empresas»; cláusula de puesta en marcha de un comité intercentros del CC del grupo Fimestic, de 1999, según la cual «se acuerda poner en marcha un Comité intercentros... con las mismas funciones que el Comité de empresa... y en especial la facultad negociadora del CC del grupo Fimestic»; art. 89 b) del CC del grupo Seda, de 1997, según el cual «corresponderá al Comité Intercentros... denunciar el CC Interprovincial, solicitar su negociación o revisión ante la Empresa y tramitar dicha solicitud a la Dirección General de Trabajo»; y art. 31 del CC del grupo Agio, de 1996, según el cual «el Comité inter empresa tendrá las competencias de la negociación del convenio colectivo que rige y regula las relaciones entre grupo y trabajadores».

⁴¹ De esta «submuestra» se excluye el CC para las empresas del grupo Aviva en España, de 2002, puesto que resulta ciertamente dudosa la naturaleza de la sección sindical que regula en su art. 35.7, donde se afirma que «de igual forma las Secciones Sindicales serán constitutivas de grupo como en los comités de empresa».

⁴² Cfr. CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2002; II CC de Iberdrola grupo, de 2001; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001; CC del grupo de empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998; y I CC de Iberdrola grupo, de 1998.

⁴³ La primera expresión la emplean el CC del grupo Ercros, de 2002; y el CC de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, de 2002. En cambio, la segunda, la emplea solamente el CC del grupo Seda, de 1997.

grupo y estas secciones sindicales de grupo, puesto que de los 12 convenios colectivos reguladores del comité en cuestión, que antes se citaron, solamente 2 de ellos prevén también y al mismo tiempo la regulación de las secciones sindicales de grupo⁴⁴.

18. Dentro de los 10 convenios colectivos reguladores de este peculiar tipo de secciones sindicales, solamente 2 de ellos proclaman la absoluta libertad de cualesquiera sindicatos para constituir tales secciones sindicales de grupo⁴⁵; proclamación que resulta innecesaria y redundante, por cuanto la constitución de secciones sindicales, cualquiera que sea su ámbito, forma parte de la libertad interna de autoorganización del sindicato y, por tanto, del contenido esencial de la libertad sindical *ex art.* 28.1 CE, a la que se refiere el art. 2.2 a) de la LOLS.

Otros 7 convenios más de los 10 en cuestión (por tanto, un 70 por 100 del conjunto de los reguladores de las secciones sindicales de grupo) sólo prevén la posibilidad de constituir estas últimas, siempre que se trate de sindicatos dotados de una audiencia especial en el grupo o, también, que tengan la condición de sindicatos más representativos de acuerdo con la LOLS y el ET⁴⁶. Se trata, en cualquier caso, de una regulación que aparentemente no viola el derecho fundamental de libertad sindical, dado que: 1) a este concreto tipo —mayoritario— de secciones sindicales de grupo el convenio que las regula les concede facultades y derechos específicos de muy variada índole —incluso, en 4 de estos convenios, la posibilidad de negociar el convenio colectivo de grupo⁴⁷— generalmente

⁴⁴ Estos 2 convenios son el CC del grupo de empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; y el CC del grupo Seda, de 1997.

⁴⁵ Se trata del CC del grupo Ercros, de 2002; y del Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999.

⁴⁶ Cfr. CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2002; CC de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, de 2002; II CC de Iberdrola grupo, de 2001; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998; I CC de Iberdrola grupo, de 1998; y CC del grupo Seda, de 1997.

⁴⁷ Así, el art. 8 del I CC del Iberdrola grupo, de 1998, afirma que las secciones sindicales de grupo «ostentarán la capacidad y facultad de la negociación de convenios colectivos de tal ámbito»; y en sentido análogo el art. 68 del II CC de Iberdrola grupo, de 2001, afirma también que las secciones sindicales de grupo «ostentarán la capacidad y facultad de la negociación de convenios colectivos de tal ámbito». A estos dos convenios creo que puede asimilarse, sin mayor reparo, lo dispuesto en el art. 62.2.1º del CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998, donde se reconoce a las secciones sindicales de grupo el derecho a «celebrar dos reuniones llamadas extraordinarias en el período comprendido entre la denuncia del presente convenio y una semana antes del inicio de la negociación del convenio que le sustituya»; y también lo dispuesto en el art. 61.5.2 del CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001, donde de nuevo se

encajables sin dificultad en lo que reiteradísima jurisprudencia constitucional viene denominando «contenido adicional» del derecho fundamental de libertad sindical; y 2) semejante regulación debe entenderse hecha, por supuesto, sin perjuicio de la libertad sindical interna de autoorganización de cualesquiera otros sindicatos para constituir secciones sindicales de grupo, aunque carentes de las facultades y derechos adicionales de que acaba de hacerse mención.

En fin, completa esta serie de 10, aunque merezca mención aparte, el convenio colectivo del grupo de empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000, pues regula la constitución de secciones sindicales de grupo proscribiendo al tiempo las de unidades funcionales más pequeñas, lo que justifica aduciendo que «la plantilla del grupo de Empresas se contabilizará como si de una sola empresa de tratase»⁴⁸; limitación, siempre según este convenio, respecto de la que «las partes entienden que la medida acordada... no supone un recorte de derechos sino una mejora de la... [LOLS]»⁴⁹.

19. Por lo demás, resulta lógico que todos y cada uno de estos 10 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». Se trata nuevamente 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 uno)⁵⁰— 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.

reconoce a las secciones sindicales de grupo el derecho a «celebrar dos reuniones llamadas extraordinarias en el período comprendido entre la denuncia del presente convenio y una semana antes del inicio de la negociación del convenio que le sustituya». Sólo como curiosidad indicaré que de estos 7 convenios colectivos que vengo mencionando, consta que en al menos 4 de ellos figuraban como parte negociadora «secciones sindicales» (cfr. CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2002; II CC de Iberdrola grupo, de 2001; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998; y I CC de Iberdrola grupo, de 1998).

⁴⁸ Art. 56, párr. 1°.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ Es el caso del CC de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, de 2002, cuyo art. 29 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 firmantes de este convenio y que, al mismo tiempo, tengan la consideración de mayoritarias en el conjunto del grupo».

C) Las comisiones mixtas negociadoras de grupo

20. Descartados los 12 convenios reguladores del comité intercentros de grupo y los 10 reguladores de secciones y delegados sindicales de grupo, esta «submuestra» de 22 convenios colectivos sobre fórmulas grupales de representación de los trabajadores se completa con 2 convenios más, que no encajan ni en uno ni en otro de los epígrafes a que acaba de hacerse referencia.

En efecto, se trata de los convenios del grupo Unión Fenosa, de los años 2002 y 1999, reguladores de lo que denominan «Mesa única»⁵¹, la cual viene a ser una comisión mixta negociadora, puesto que está constituida por las «secciones sindicales de los sindicatos más representativos» y, también, por «los representantes designados por la dirección... [del grupo], en igual número que en el... de los sindicatos»; comisiones competentes, según estos mismos convenios, para «la negociación colectiva y el diálogo social... [en] los asuntos que excedan el ámbito de los Comités de centro de trabajo»⁵².

VI. LAS CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL GRUPO

21. De los 75 convenios colectivos de la «muestra» que venimos analizando, sólo 16 de ellos (esto es, un 21,33 por 100) procede a adaptar figuras típicas de la prevención de riesgos laborales a la realidad del grupo en cuestión. Como se verá a continuación, se trata de convenios colectivos reguladores, bien de comités de seguridad y salud laboral de grupo, bien de un servicio mancomunado de grupo.

A) El comité de seguridad y salud de grupo

22. En relativo paralelismo con el art. 63.3 del ET, el art. 38.3 de la LPRL 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 [pero de carácter paritario], con las funciones que el acuerdo le atribuya»⁵³. Y utilizando esta autorización legal, 10 de los 16 convenios colectivos que acaban de extraerse de la «muestra»⁵⁴ proceden a regular dicha figura denominándola, además de

⁵¹ Art. 71 del II CC del grupo Unión Fenosa, de 2002; y art. 12 del I CC del grupo Unión Fenosa, de 1999.

⁵² *Ibidem*.

⁵³ Párr. 2º.

⁵⁴ Por su carácter dudosísimo, no incluyo entre los 10 convenios citados el CC para el grupo de empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal».

«comité intercentros de seguridad y salud»⁵⁵, también «comité de seguridad y salud a nivel nacional»⁵⁶, «comité estatal de seguridad y salud»⁵⁷, «comité central de seguridad y salud»⁵⁸, «comité de seguridad y salud conjunto»⁵⁹, «comité de seguridad y salud del grupo»⁶⁰, y «comité de seguridad, salud laboral y medio ambiente del grupo»⁶¹.

23. Sistemáticamente, todos y cada uno de estos 10 convenios designan como miembros del comité intercentros correspondiente de seguridad y salud, por la parte trabajadora, a delegados de prevención de las diversas empresas o centros del grupo, aunque en 4 de estos convenios ello sólo ocurra implícitamente⁶². Dado el absoluto silencio del art. 38.3 de la LPRL al respecto, el número de los delegados de prevención integrantes de este peculiar comité intercentros resulta ser sumamente variable en estos 10 convenios, registrándose en ellos las posibilidades siguientes: cuatro⁶³, no más de cinco⁶⁴, seis⁶⁵, ocho⁶⁶, diez⁶⁷ y hasta doce⁶⁸ delegados de prevención.

nal» y otras, de 2001, ni el CC del grupo de empresas del Mediterráneo, de 1998, cuyos respectivos arts. 34 afirman que «quedan nombrados Delegados de Prevención los que sean delegados de personal en cada una de las empresas..., que actuarán colegiadamente formando, la persona que designe el grupo, la Comisión de Seguridad y Salud, cuya convocatoria se hará a iniciativa de cualquiera de los delegados de personal y cuyas decisiones se adoptarán por mayoría simple, siendo sus competencias las del art. 39».

⁵⁵ II CC de Iberdrola grupo, de 2001 (cfr. su Anexo V).

⁵⁶ CC del grupo HBF Banco Financiero, de 2001 (cfr. su art. 31); CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001 (cfr. su art. 54); y CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1997 (cfr. su art. 32).

⁵⁷ CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2002 (cfr. su art. 37).

⁵⁸ II CC del grupo Unión Fenosa, de 2002 (cfr. su Anexo III).

⁵⁹ CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2000 (cfr. su art. 34); y CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (cfr. su art. 34).

⁶⁰ Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999 (cfr. su art. 68).

⁶¹ CC del grupo Ercros, de 2002 (cfr. su art. 16).

⁶² Se trata del CC del grupo Ercros, de 2002 (cfr. su art. 16); II CC del grupo Unión Fenosa, de 2002 (cfr. su Anexo III); CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2002 (cfr. su art. 37); y Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999 (cfr. su art. 68).

⁶³ Cfr. CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2000 (cfr. su art. 34); y CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (cfr. su art. 34).

⁶⁴ Cfr. CC del grupo HBF Banco Financiero, de 2001 (cfr. su art. 31); y CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1997 (cfr. su art. 32).

⁶⁵ Cfr. CC del grupo Ercros, de 2002 (cfr. su art. 16); y Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999 (cfr. su art. 68).

⁶⁶ Cfr. CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2002 (cfr. su art. 37).

⁶⁷ CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001 (cfr. su art. 54).

⁶⁸ Cfr. II CC del grupo Unión Fenosa, de 2002 (cfr. su Anexo III); y II CC de Iberdrola grupo, de 2001 (cfr. su Anexo V).

24. Acerca de las competencias que asume el comité, las fórmulas genéricas incluidas en el clausulado de estos 10 convenios apuntan hacia el entendimiento con la dirección del grupo, la coordinación de los comités de centro, etc.⁶⁹. Además, 6 de estos 10 convenios se limitan a remitirse, expresa o implícitamente, a lo dispuesto al efecto en el art. 39 de la LPRL, mientras que los 4 restantes amplían de algún modo las competencias legales mínimas en cuestión⁷⁰, destacando en este sentido el convenio colectivo de Iberdrola grupo, de 2001, cuyo Anexo V. D atribuye al comité «todas las competencias y facultades que se detallan en el art. 39 [de la LPRL], en las cuestiones generales de Iberdrola grupo así como en todas aquellas que superen las competencias y facultades de los... [comités de seguridad de centro]», que son hasta 19 competencias distintas.

B) El servicio de prevención mancomunado de grupo

25. Al amparo de lo dispuesto en el art. 21.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 enero, por el que se aprueba el reglamento de los servi-

⁶⁹ Así, en el CC del grupo Ercros, de 2002, se afirma que el comité «entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos» (cfr. su art. 16.2); en el II CC del grupo Unión Fenosa, de 2002, el comité coordinará «las actividades de los distintos comités locales, realizará estudios y propuestas sobre medidas preventivas y en general velará por el cumplimiento de la [LPRL]» (cfr. su Anexo III, art. 2); en el CC de MAPFRE grupo asegurador, de 2002, se afirma que el comité «tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados afectados por el presente convenio» (cfr. su 37); en el CC del grupo HBF Banco Financiero, de 2001, 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. 32); en el II CC de Iberdrola grupo, de 2001, el comité viene «destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones... en materia de prevención» (cfr. su Anexo 5); en el CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001, el comité está «destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos» (cfr. su art. 54); en el CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2000, se ha creado el comité «para conocer la memoria y programación anual del servicio de prevención» (cfr. su art. 46); en el Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999, se instituye el comité «con el fin de homogeneizar las actividades preventivas» (cfr. su art. 68.1); en el CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998, el comité está «destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos» (cfr. su art. 46); y en el CC del grupo de empresas Hispamer Banco Financiero, de 1997, el comité asume «las competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio» (cfr. su art. 32).

⁷⁰ Esos cuatro convenios son el CC del grupo Ercros, de 2002 (cfr. su art. 16.3); el II CC de Iberdrola grupo, de 2001 (cfr. su Anexo V.D); el CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2000 (cfr. su art. 46.2); y el Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999 (cfr. su art. 68.4).

cios de prevención —casi un *unicum* en el panorama de la legislación laboral española, en la medida en que liga expresamente negociación colectiva y grupos de empresas— según el cual cabe constituir «por negociación colectiva... [o] por decisión de las empresas afectadas... servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo... grupo empresarial»⁷¹, 10 convenios colectivos de la «muestra» de 75 que venimos analizando (por tanto, un 13,33 por 100 de la misma) procede a constituir el correspondiente servicio de prevención mancomunado de grupo⁷².

26. Sin embargo, solamente 4 de estos 10 convenios contienen una regulación autointegradora del régimen del servicio de prevención correspondiente —son el Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2001, el CC de Iberdrola grupo, de 2001, el Convenio Marco del grupo Endesa, de 2000 y el Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999— detallando cuestiones tales como los medios humanos y materiales de que dispone el servicio, su estructura, sus facultades y competencias, etc.

VII. CONCLUSIONES

1ª) En la «muestra» analizada de 75 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.

⁷¹ Párr. 2º.

⁷² Se trata de los siguientes convenios: CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002 (cfr. su art. 46); II CC del grupo Unión Fenosa, de 2002 (cfr. su art. 60); CC de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, de 2002 (cfr. su art. 33); I Convenio Marco del grupo Viesgo, de 2001 (cfr. su art. 29); II CC de Iberdrola grupo, de 2001 (cfr. su art. 57 y su Anexo V.B); I Convenio Marco del grupo Endesa, de 2000 (cfr. su art. 46); CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2000 (cfr. su art. 46); CC del grupo Unión Radio, de 2000 (cfr. su art. 58); Acuerdo Marco para el grupo de empresas «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otras, de 1999 (cfr. su art. 63); y CC del grupo de empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (cfr. su art. 46). Excluyo de esta «submuestra» de 10 el CC del grupo de empresas Ortiz, de 2001, puesto que aun cuando aluda en su articulado a la existencia de un servicio de prevención mancomunado de grupo (cfr. art. 10 y disposición final 5ª), no consta que la fuente creadora del mismo haya sido precisamente el convenio colectivo.

Además, un 84 por 100 de los convenios colectivos incluidos en nuestra «muestra» 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 16 por 100 (esto es, 12 convenios de los 75 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.

2ª) También llama la atención en la «muestra» analizada el elevado número de convenios de la misma que contienen cláusulas, de algún modo moduladoras de su ámbito funcional de aplicación —y además, rigurosamente inconcebibles en los convenios colectivos sectoriales— relativas a la identificación de las distintas empresas que conforman el grupo. Más en concreto, se trata de previsiones contenidas en 67 de los 75 convenios colectivos que integran la «muestra» (esto es, en el 89,33 por 100 de los convenios de la misma), en los que se detallan todas y cada una de las empresas integradas a efectos convencionales en el grupo, cualquiera que sea el número de las mismas, como ocurre, por ejemplo, en el caso del convenio colectivo de MAPFRE grupo asegurador, de 2002, en el que se detallan hasta 20 empresas distintas integradas en el mismo.

3ª) En materia de las usualmente denominadas «cláusulas de descuelgue salarial», la asimilación de los convenios colectivos de grupos de empresas a los verdaderos convenios colectivos empresariales debe calificarse de total y absoluta, pues —sobre la base de que el Título III del ET ordena la inclusión de este concreto tipo de cláusulas precisamente en el articulado de los convenios colectivos de ámbito «superior a la empresa»—, resulta aquí que absolutamente ninguno de los 75 convenios colectivos incluidos en la «muestra» analizada contiene 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 grupo tampoco son convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

4ª) En materia de representación de los trabajadores, una parte significativa de los convenios colectivos incluidos en la «muestra» se ajusta también a los parámetros propios de la más típica negociación colectiva de empresa, pues casi un tercio de los convenios colectivos aquí analizados (exactamente, 22 sobre 75 convenios; y por tanto, un 29,33 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 dos grandes supuestos típicos siguientes.

En primer lugar, el relativo al comité intercentros de grupo de empresas, que dentro de los recién citados 22 convenios colectivos reguladores

de fórmulas grupales de representación social, aparece en más de la mitad de ellos (exactamente, 12 de dichos 22 convenios, lo que supone un 54,54 por 100 del total). Cabe indicar, además, que exactamente un 33,33 por 100 de estos 12 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 10 de los 75 convenios colectivos de la «muestra» (lo que representa un 13,33 por 100 del total), con la denominación «sección sindical de grupo», en 7 de estos casos, y con las de «sección sindical interempresas», en los 3 casos restantes. Por lo demás, resulta lógico que todos y cada uno de estos 10 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».

5ª) En fin, de los 75 convenios colectivos de la «muestra» que venimos analizando, sólo 16 de ellos (esto es, un 21,33 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 10 de los 16 convenios colectivos recién citados), bien de un servicio mancomunado de grupo (también registrados en 10 de esos mismos 16 convenios colectivos).

Parte Tercera

LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EMPLEO EN EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS*

I. INTRODUCCIÓN

1. También sobre la base de que este escrito se refiere a una «muestra» significativa y depurada de 75 convenios colectivos de grupos de empresas publicados en el BOE entre los años 1995 y 2002¹, pretende abordarse en él el impacto de los convenios colectivos españoles de grupos de empresas sobre las concretas condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores cubiertos por dichos convenios y, por tanto, la incidencia de tales convenios sobre las materias genéricamente reguladas en el Título I del ET, a propósito «de la relación individual de trabajo». Pero centrándonos en lo que realmente hay de típico en dicha concreta regulación convencional, siempre sobre dichas cuestiones «individuales», frente a la regulación usualmente contenida en los prototípicos convenios de ámbito superior a la empresa, que son precisamente los convenios colectivos sectoriales.

A este efecto, lo primero que se ha hecho —siempre sobre la base de la «muestra» citada— es comprobar hasta qué punto los convenios colectivos de grupos de empresas han utilizado o no las autorizaciones para

* Autor de esta Parte: Alberto ARUFE VARELA, Catedrático E.U. de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de A Coruña.

¹ Sobre dicha «muestra», y su depuración, véase en este mismo volumen *infra*, «Anexo: concreción de la “muestra” analizada de convenios colectivos de grupos de empresas y precisiones metodológicas tenidas en cuenta para confeccionarla».

modalizar dos muy concretas materias («contratos formativos» y «duración de los contratos»), reservadas por los arts. 11 y 15 del ET exclusivamente a los convenios colectivos «sectoriales» (cfr. *infra* II).

El estudio se completa con un examen —de nuevo siempre sobre la «muestra», y sobre cuestiones genéricamente calificables como «individuales»— de cláusulas típicas de convenios colectivos «empresariales», sólo concebibles respecto de este último tipo de convenios, pero que también figuran insertadas en el texto de los convenios colectivos de grupos de empresas (cfr. *infra* III), y que hemos clasificado en los tres siguientes apartados, a saber: cláusulas reveladoras de unidad de plantilla, cláusulas reveladoras de unidad de caja y, por último, cláusulas reveladoras de unidad de dirección.

II. CLÁUSULAS TÍPICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES INEXISTENTES, COMO REGLA, EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS

2. Como se sabe, de las remisiones que en el Título I del ET se efectúan a la regulación de ciertas materias por vía de convenio colectivo, resulta que hasta en siete puntos muy precisos el legislador establece una reserva funcional, habilitando sólo la negociación colectiva de sector —con exclusión de la de empresa—, al referirse a que determinados aspectos puntuales sólo podrán ser regulados «mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior»², o simplemente mediante «convenios colectivos de ámbito sectorial»³.

Esta reserva funcional se concentra en el régimen jurídico de los «contratos formativos»⁴ y en el de la «duración de los contratos»⁵, y en concreto, respecto de los siete aspectos siguientes: 1) determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato en prácticas⁶; 2) determinar la duración del contrato en prácticas, dentro de los límites legales mínimo y máximo de la misma⁷; 3) establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos para la formación a realizar⁸; 4) determinar los puestos de trabajo sus-

² Cfr. arts. 11.1.a), 11.1.b), 11.2.b), párr. 1º (dos referencias), 11.2.c) y 15.1.b), párr. 1º.

³ Cfr. art. 15.8, párr. 3º.

⁴ Cfr. arts. 11.1.a), 11.1.b), 11.2.b), párr. 1º (dos referencias) y 11.2.c).

⁵ Cfr. arts. 15.1.b), párr. 1º y 15.8, párr. 3º.

⁶ Cfr. art. 11.1.a).

⁷ Cfr. art. 11.1.b).

⁸ Cfr. art. 11.2.b), párr. 1º.

ceptibles de cubrirse mediante el contrato para la formación⁹; 5) incrementar la duración máxima legal del contrato para la formación, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo¹⁰; 6) aumentar la duración máxima legal del contrato eventual, en atención al carácter estacional de la actividad en que la eventualidad se pueda producir¹¹; y 7) fijar los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos¹².

3. Quizá sea esta reserva funcional, unida a la prolija regulación legal sobre dichas materias, lo que explique que los convenios colectivos de la «muestra» adopten, como regla general, una postura de indiferencia sobre las mismas.

Lo prueba, respecto de los «contratos formativos», el hecho de que en un 88 por 100 de tales convenios (66 de los 75 analizados) no existan cláusulas que desarrollen lo dispuesto en el art. 11 del ET sobre los «contratos formativos» en cuestión, ya sea porque carecen en absoluto de regulación acerca del tema (en 40 de los 66 convenios), porque sólo incluyen una cláusula genérica de remisión a la legislación vigente (en 17 de los 66 convenios), o porque el contenido de la cláusula convencional específica viene a ser mero trasunto del texto legal (en 9 de los 66 convenios). Y lo prueba también, pero ahora respecto del tema de la «duración de los contratos», el que en un 89,33 por 100 de los convenios de la «muestra» (esto es, 67 de 75) tampoco existan cláusulas de desarrollo del contenido del art. 15 del ET, repitiéndose las tres situaciones que acabo de citar, aunque con ligeras variaciones en los porcentajes, que corresponden a 29, 25 y 13 de los 67 convenios en cuestión, respectivamente.

Como fácilmente puede deducirse de los números recién citados, nos encontramos ante una regla general con sus excepciones dentro de la «muestra», pues una parte, aunque pequeña, de los convenios colectivos incluidos en la misma —9 de 75, esto es, el 12 por 100, a propósito de los «contratos formativos», y 8 de 75, esto es, el 10,66 por 100, a propósito de la «duración de los contratos»— sí entra a regular cinco de las siete materias en principio legalmente reservadas a la negociación sectorial, y que antes se citaron; quedando fuera de esta regulación convencional, por tanto, dos de tales materias, la tercera¹³ y la séptima, respecto de las que no llega a registrarse en la «muestra» ningún ejemplo concreto.

⁹ Cfr. art. 11.2.b), párr. 1º.

¹⁰ Cfr. art. 11.2.c).

¹¹ Cfr. art. 15.1.b), párr. 1º.

¹² Cfr. art. 15.8, párr. 3º.

¹³ Es cierto que el CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1998, dispone «en cuanto a los contratos formativos, [que] su número máximo se establece en el 25 por

4. En efecto, por lo que se refiere a la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser objeto del contrato en prácticas, la excepción aparece explicitada en 4 convenios colectivos (por tanto, el 5,33 por 100 del total), disponiendo —el CC de la «Unión de detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 1999— que «los puestos de trabajo encuadrados bajo este tipo de contrato [en prácticas] son los correspondientes a los grupos C), D) y E) [, y que] en el grupo B será posible la contratación en prácticas si, hacia el futuro, los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente»¹⁴, o también —el CC del grupo Radio España, de 2000—, que el «contrato de trabajo en prácticas ... será la [modalidad de contratación] adecuada para la incorporación de personal de nuevo ingreso en los grupos profesionales de Técnicos, Redactores y Administrativos»¹⁵.

En cuanto a la duración del contrato en prácticas, la «muestra» registra una única excepción (por tanto, un 1,33 por 100 del total) —el Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000—, en el que se afirma que «durante la vigencia de este Acuerdo se realizarán tres tandas consecutivas de contratos en prácticas, con una duración de un año»¹⁶.

Respecto de la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser objeto del contrato para la formación, aparecen en la «muestra» las 4 excepciones siguientes (un 5,33 por 100 del total): 1) la del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997, afirmando que «las partes firmantes del Acuerdo Marco elaborarán, en el plazo de seis meses a contar desde la firma del mismo, y en el seno de la Comisión de Seguimiento, la relación de puestos de trabajo susceptibles de contratación bajo la modalidad de contrato para la formación»¹⁷; 2) la del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999, señalando que tales puestos de trabajo son los de «administrativos, ordenanza/conductor de turismo, operador oleoducto (Málaga-Puertollano), operador planta asfaltos, operador planta lubricantes CLH, operario entrada R. Butano y analista/ensayista»¹⁸; 3) la del

100 de la plantilla total del conjunto de las empresas» (art. 8.4), pero ello se debe a «que existe un plan formativo de empresa» (*ibid.*); razón por la que no existe reserva funcional, pues —según el art. 11.2.b), párr. 2º, del ET— «los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa».

¹⁴ Art. 11, párr. 15º. En idéntico sentido, CC de las empresas «Unión de detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 2002 (art. 11, párr. 15º).

¹⁵ Art. 20, párr. 3º. En idéntico sentido, II CC del Grupo Unión Radio, de 2000 (art. 9, párr. 3º).

¹⁶ Art. 14.4.

¹⁷ Cfr. su Anexo I.

¹⁸ Cfr. su Anexo II.

CC del grupo Radio España, de 2000, disponiendo que «el contrato para la formación ... será la [modalidad de contratación] adecuada para la formación de Locutores de nuevo ingreso que no puedan ser contratados en la modalidad de prácticas»¹⁹; y 4) la del II CC del Grupo Unión Radio, de 2000, reproduciendo al pie de la letra la cláusula recién transcrita²⁰.

En fin, con relación a la duración del contrato para la formación, las excepciones son 2 (por tanto, un 2,66 por 100 del total), registradas, la primera, en el CC del grupo de empresas «Cormo, Sociedad Anónima», de 1995, señalando —a propósito de la «estructura y tabla salarial»— que los «aprendices de primer año percibirán el 70 por 100 del salario mínimo interprofesional, [los] de segundo año ... el 80 por 100 ...[, y los] de tercer año ... el 90 por 100»²¹; y la segunda, en el CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1998, afirmando que «los contratos para la formación tendrán una duración máxima de tres años ...[, y fijando] el salario que percibirán los aprendices ... según se trate del primero, segundo o tercer año de aprendizaje»²².

5. Por lo que respecta a la duración del contrato eventual, las excepciones que registra la «muestra» son 8 (un 10,66 por 100 del total de la misma), las cuales pueden clasificarse en alguna de las tres modalidades siguientes.

En primer lugar, la de ampliación explícita y directa de tal duración, como sucede en el CC para las empresas «Jesús Santiago Cucart Todoli» y otras, de 1995, al disponer que «en los contratos de trabajo eventuales ... nos acogemos al Estatuto de los Trabajadores, artículo 15, punto 1, apartado B [entonces vigente], estipulando prórrogas de hasta tres años para este tipo de contratos»²³; y también, en los convenios colectivos para las empresas del Grupo Norwich Unión en España, de 2000, y para las empresas del Grupo Aviva en España, de 2002, al estipular que «las empresas del grupo se comprometen durante la vigencia de este Convenio a que ... los contratos temporales, de cualquier modalidad, que se realicen al personal de nuevo ingreso ... no tengan una duración superior a un año [, y] excepcionalmente, previa consulta a la representación de los trabaja-

¹⁹ Art. 20, párr. 4º.

²⁰ Cfr. art. 9, párr. 4º.

²¹ Art. 14.

²² Art. 8.4, párr. 3º.

²³ Art. 28. Curiosamente, esta posibilidad desaparece en los convenios colectivos que suceden al citado en el texto (cfr. CC del grupo de empresas Jesús Santiago Cucart Todoli y otras, de 1999, y CC para las empresas Jesús Santiago Cucart Todoli y otras, de 2002).

dores, podrán prorrogarse dichas contrataciones temporales hasta un plazo máximo de dieciocho meses de duración»²⁴.

En segundo lugar, la de ampliación explícita e indirecta de la duración del contrato eventual, resultante de importar lo dispuesto en el convenio colectivo de sector correspondiente, como ocurre en los convenios colectivos de la «Unión de Metallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 1999 y de 2002, al afirmarse que «en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación [eventual] con la duración y término que prevea, en su caso, el Convenio Colectivo sectorial de grandes almacenes, es decir, por un tiempo máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho»²⁵; y también, en el CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002, «al aceptar la referencia establecida en el Convenio General de la Industria Química, [permitiendo] que los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas»²⁶.

En tercer lugar, la de ampliación implícita e indirecta de esa misma duración, al remitirse a lo dispuesto en el convenio de sector correspondiente, pero sin mencionar en el clausulado la duración máxima del contrato, como acontece en el CC del Grupo Seda, de 1997, al señalar que, «en cuanto a la contratación eventual, en las empresas sujetas a este Convenio se estará a lo que en cada momento establezca el Convenio Colectivo General para la Industria Química»²⁷, resultando que lo que éste establecía en aquel momento era que «los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses»²⁸; y también, aparentemente, en el Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000, al disponer —aunque muy vaga e imprecisamente— que «durante la vigencia del presente Acuerdo la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción que pudieran celebrarse, y el período dentro del cual se pueden realizar, se regirá en cada empresa o centro de trabajo por lo que a dichos efectos dispusiese la norma sectorial correspondiente»²⁹.

²⁴ Cfr. sus respectivos arts. 31.

²⁵ Cfr. sus respectivos arts. 11, párr. 3º).

²⁶ Art. 10.8.

²⁷ Art. 13.4.6.

²⁸ Cfr. CC General para Industrias Químicas, de 2 julio 1997 (BOE de 24 julio 1997), art. 13.1, párr. 2º.

²⁹ Art. 15.

III. CLÁUSULAS TÍPICAS DE CONVENIOS COLECTIVOS EMPRESARIALES EXISTENTES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS

A) Cláusulas reveladoras de unidad de plantilla

6. Cuantitativamente hablando, no cabe ninguna duda de que en la «muestra» de 75 convenios colectivos analizada las cláusulas que más frecuentemente revelan que los grupos de empresas poseen lo que cabría denominar como personalidad única a efectos laborales, que de paso permiten asimilar estos convenios colectivos a los verdaderos convenios colectivos empresariales, son precisamente las cláusulas sobre unidad de plantilla del grupo. En efecto, aparecen reflejadas en 46 convenios colectivos de la «muestra» (por tanto, en el 61,33 por 100 de los convenios de la «muestra»). Como era previsible, su tipología ha resultado ser variadísima, aunque todas estas cláusulas pueden quedar incluidas en alguno de los cinco apartados que siguen.

a) Movilidad dentro del grupo

7. De los 75 convenios colectivos que componen la «muestra», son 60 los que incluyen alguna cláusula sobre movilidad de trabajadores³⁰, aunque la mayor parte de ellos se ocupa sólo de la movilidad interna en el seno de cada una de las empresas del grupo en cuestión, siendo únicamente 24 los que regulan también el tema de la movilidad externa de trabajadores entre las empresas del grupo, lo que representa un 32 por 100 del total de la «muestra». Estos casos constituyen un claro indicio de personalidad laboral del grupo desde el punto de vista de la unidad de plantilla —cuyos efectos parecen beneficiar, en principio, a la parte empresarial—, especialmente clamorosa en aquellos casos —sólo 3— en que se

³⁰ Los 15 convenios colectivos de la «muestra» analizada que no regulan el tema de la movilidad son los siguientes: 1) CC del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero, de 1996; 2) CC del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero, de 1997; 3) CC del Grupo Seda, de 1997; 4) II CC para las empresas del «Grupo Imperio», de 1998; 5) CC del grupo de empresas «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima», y otra, de 1998; 6) CC de Reale Grupo Asegurador, de 1999; 7) CC de las empresas «Tetra Pak Iberia, Sociedad Anónima» y otras, de 1999; 8) CC del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero, de 1999; 9) II CC del Grupo Unión Radio, de 2000; 10) CC para las empresas del Grupo Norwich Unión en España, de 2000; 11) III CC para las empresas aseguradoras del Grupo Imperio, de 2001; 12) II CC del grupo de empresas «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima» y otra, de 2001; 13) CC del Grupo Ercros, de 2002; 14) CC para las empresas del Grupo Aviva en España, de 2002; y 15) CC para el grupo de empresas «Centro Farmacéutico del Norte, Sociedad Anónima» y otra, de 2002.

explicita que «no se considerarán nuevos ingresos ... en las empresas del Grupo [los que] se produzcan como consecuencia de los procesos de movilidad interempresas»³¹, o que «el personal tendrá la obligación de realizar funciones indistintas y simultáneas de cualquiera de las Compañías del Grupo»³².

Pormenorizando por años (excluidos 1995 y 1996, en los que no he llegado a ver ningún caso), los recién citados porcentajes se refieren a los siguientes convenios colectivos: 1) en 1997, dos, el del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado³³ y el del Grupo Repsol³⁴; 2) en 1998, cuatro, el de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y otra³⁵, el de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras³⁶, el de Iberdrola Grupo³⁷, y el del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras³⁸; 3) en 1999, también cuatro, el de regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa³⁹, el del Grupo Repsol⁴⁰, el de Unión Fenosa Grupo⁴¹, y el de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra⁴²; 4) en 2000, cinco, el del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales⁴³, el de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otra⁴⁴, el del Grupo Aceralia⁴⁵, el de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada»⁴⁶, y el del Grupo Endesa⁴⁷; 5) en 2001, también cinco, el del grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal»⁴⁸, el del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de

³¹ Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 4.3, párr. 3º), y II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 10, párr. 3º).

³² Cfr. CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002 (art. 10).

³³ Cfr. su art. 13, sobre «movilidad geográfica».

³⁴ Cfr. su art. 10.2, sobre «movilidad interempresas».

³⁵ Cfr. su Capítulo V (arts. 13 a 16), sobre «movilidad geográfica».

³⁶ Cfr. su art. 19, sobre «movilidad entre empresas».

³⁷ Cfr. su art. 15, sobre «movilidad funcional y circulación de trabajadores dentro de Iberdrola Grupo».

³⁸ Cfr. su Capítulo III (arts. 10 a 13), sobre «movilidad geográfica».

³⁹ Cfr. su art. 18, sobre «circulación de trabajadores entre sociedades del grupo Endesa».

⁴⁰ Cfr. su art. 17, sobre «movilidad interempresas en el Grupo Repsol».

⁴¹ Cfr. sus arts. 7 (sobre «movilidad funcional en el Grupo»), 8 (sobre «movilidad funcional en el Grupo Mercantil») y 9 (sobre «movilidad geográfica en el Grupo»).

⁴² Cfr. su art. 33, sobre «movilidad geográfica».

⁴³ Cfr. su art. 13, sobre «movilidad geográfica».

⁴⁴ Cfr. su art. 9, sobre «movilidad geográfica».

⁴⁵ Cfr. su art. 7.4, sobre «excedencias».

⁴⁶ Cfr. su art. 19 sobre «movilidad entre empresas».

⁴⁷ Cfr. su disposición final 7ª, sobre «movilidad interempresas».

⁴⁸ Cfr. su art. 24, sobre «movilidad funcional».

Seguros y Reaseguros» y otras⁴⁹, el de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra⁵⁰, el de Iberdrola Grupo⁵¹, y el del Grupo Viesgo⁵²; y 6) en 2002, otra vez cuatro, el de MAPFRE Grupo Asegurador⁵³, el del Grupo Unión Fenosa⁵⁴, el de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras⁵⁵, y el del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras⁵⁶.

8. Por otra parte, resulta que 13 de los 24 convenios colectivos recién citados (el 54,16 por 100) tratan del asunto de la movilidad externa de trabajadores entre las empresas del grupo en cláusulas «*ad hoc*», que aparecen bajo la denominación de «movilidad interempresas»⁵⁷, «movilidad entre empresas»⁵⁸, «circulación de trabajadores»⁵⁹, «movilidad geográfica en el Grupo»⁶⁰ o «movilidad funcional en el Grupo»⁶¹; otros 9 de los 24 (el 37,5 por 100) se ocupan del tema en cláusulas que, aun careciendo de una rúbrica tan explícita, se identifican con relativa facilidad, al incluirlo dentro de la «movilidad geográfica»⁶² —8 de ellos— o de la «movilidad fun-

⁴⁹ Cfr. su art. 10, sobre «movilidad geográfica».

⁵⁰ Cfr. su art. 8, sobre «organización del trabajo».

⁵¹ Cfr. su art. 16, sobre «circulación de trabajadores».

⁵² Cfr. su disposición final 4ª, sobre «movilidad interempresas».

⁵³ Cfr. su Capítulo VI (arts. 19 y 20), sobre «movilidad geográfica».

⁵⁴ Cfr. sus arts. 7 (sobre «movilidad funcional en el Grupo»), 8 (sobre «movilidad funcional en el Grupo Mercantil») y 9 (sobre «movilidad geográfica en el Grupo»).

⁵⁵ Cfr. su art. 19, sobre «movilidad entre empresas».

⁵⁶ Cfr. su art. 18, sobre «movilidad entre empresas y centros de trabajo dentro de la misma empresa».

⁵⁷ Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2), II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17), I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000 (disposición final 7ª), y I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001 (disposición final 4ª).

⁵⁸ Cfr. CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (art. 19), CC de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada», y otras, de 2000 (art. 19), CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002 (art. 19), y CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002 (art. 18).

⁵⁹ Cfr. I CC de Iberdrola Grupo, de 1998 (art. 15), acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999 (art. 18), y II CC de Iberdrola Grupo, de 2001 (art. 16).

⁶⁰ Cfr. I CC de Unión Fenosa Grupo, de 1999 (art. 9), y II CC del Grupo Unión Fenosa, de 2002 (arts. 9).

⁶¹ Cfr. I CC de Unión Fenosa Grupo, de 1999 (art. 7), y II CC del Grupo Unión Fenosa, de 2002 (art. 7).

⁶² Cfr. CC para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997 (art. 13); CC de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y otra, de 1998 (Capítulo V); CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998 (Capítulo III); Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999 (art. 33); CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, de 2000 (art. 13); CC de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y

cional»⁶³ —el adicional—; y por último, en los 2 casos restantes (un 8,33 por 100) aparece un poco más camuflado su tratamiento, pues se introduce en cláusulas sobre «organización del trabajo»⁶⁴ y «excedencias»⁶⁵, a pesar de que los convenios colectivos en cuestión dedican parte de su contenido a la regulación de la movilidad, bien geográfica o funcional.

Cualquiera que sea la denominación de la cláusula en cuestión, lo cierto es que la práctica totalidad de los convenios colectivos de la «submuestra» citada de 24 contiene una regulación propia, más o menos detallada, de la movilidad externa de trabajadores entre las empresas del grupo; de hecho, sólo uno carece totalmente de dicha regulación propia, al limitarse a declarar que «las empresas afectadas por el presente Convenio aplicarán la movilidad funcional, tanto en el ámbito de cada una de ellas como entre una y otra entidad, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores»⁶⁶, y a otros dos les falta parcialmente, pues —aunque sí existe respecto de la «movilidad funcional en el Grupo»—, sobre la «movilidad geográfica en el Grupo» afirman simplemente que «se mantendrá la política en esta materia, en armonía con la legislación general aplicable»⁶⁷.

Profundizando en sus contenidos, no interesa tanto transcribir sin más el tenor literal de cada una de las cláusulas mencionadas, cuanto describir lo más claramente posible sus principales peculiaridades, haciendo especial hincapié en las que se refieren al tiempo, a la causa, al lugar, al sujeto activo de la decisión, a la situación del trabajador en la empresa de destino, y a ciertas garantías adicionales a favor de los trabajadores.

9. Así, en cuanto al tiempo de la movilidad externa de los trabajadores, 9 de los 24 convenios colectivos de la «submuestra» no contienen ninguna especificación al respecto⁶⁸ (esto supone el 37,5 por 100 de la

otra, de 2000 (art. 9); CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001 (art. 10); y CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002 (Capítulo VI).

⁶³ Cfr. CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001 (art. 24).

⁶⁴ Cfr. I CC de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra, de 2001 (art. 8).

⁶⁵ Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000 (art. 7.4).

⁶⁶ I CC de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra, de 2001 (art. 8).

⁶⁷ I CC de Unión Fenosa Grupo, de 1999 (art. 9), y II CC del Grupo Unión Fenosa, de 2002 (art. 9).

⁶⁸ Cfr. CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998; I CC de Unión Fenosa Grupo, de 1999; CC de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otra, de 2000; CC de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada», y otras, de 2000; I CC de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra, de 2001; II CC de Iberdrola Grupo, de 2001; CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002; II CC del Grupo Unión Fenosa, de 2002; y CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002.

misma), mientras que los 15 restantes (esto es, un 62,5 por 100) emplean alguna de las siguientes fórmulas para su determinación: 1) la que dispone —importando las categorías del art. 40 del ET— que «la movilidad geográfica [entre las empresas del grupo] podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites [temporales] fijados legal y convencionalmente»⁶⁹; 2) la que distingue simplemente entre movilidad externa definitiva y temporal —tema muy ligado al del sujeto activo de la decisión, como veremos más adelante—, bien sin precisión adicional acerca de las fronteras temporales entre una y otra⁷⁰, bien precisando sólo que no puede ser definitiva la que abarca «el tiempo de la necesidad» que justifique en cada caso concreto la movilidad⁷¹; 3) la que sólo autoriza la movilidad temporal, refiriéndose simplemente al «tiempo que dure la citada situación»⁷², o estableciendo incluso un tope temporal preciso, al disponer que «se podrá desplazar con carácter temporal, hasta el límite de un año, a un trabajador ... desde su centro de trabajo a otro del Grupo»⁷³; y 4) la que regula únicamente la «movilidad geográfica permanente», a la que denomina genéricamente traslado⁷⁴.

10. Por lo que se refiere a la causa de la movilidad externa —aparte lo que se dirá más adelante sobre recolocación de trabajadores—, 11 de los 24 convenios colectivos de la «submuestra» guardan silencio sobre el tema (esto es, el 45,83 por 100), lo que quizá se deba, de un lado, a que en 6 de ellos sólo esté autorizada la movilidad externa que no suponga cambio de residencia⁷⁵ —dentro, por tanto, del *ius variandi* empresa-

⁶⁹ CC de «Assicurazioni Generali, S.p.A» y otra, de 1998 (art. 14.1). En idéntico sentido, véanse CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998 (art. 11), CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001 (art. 11), y CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2002 (art. 15.2).

⁷⁰ Cfr. I CC de Iberdrola Grupo, de 1998; Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999; I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000; CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001; y I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001.

⁷¹ Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2.2.5), y II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17.2).

⁷² Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000 (art. 7.4).

⁷³ CC para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997 (art. 13), y CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, de 2000 (art. 13).

⁷⁴ Cfr. Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999 (art. 33).

⁷⁵ Cfr. CC de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y otra, de 1998; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998; CC de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anóni-

rial—, y de otro lado, a que en los 5 restantes la movilidad externa aparece regulada en el marco de la movilidad funcional⁷⁶ o de las excedencias⁷⁷.

Los 13 convenios colectivos restantes (el 54,16 por 100 de la «submuestra» de 24) autorizan la movilidad externa, sí, aunque —salvo que se produzca a instancia del trabajador, como veremos después— la medida sólo puede llevarse a cabo «por causa de razones organizativas o productivas»⁷⁸, «cuando existan razones técnicas, organizativas o de producción»⁷⁹, «por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción»⁸⁰, o explicitando un poco más, «como consecuencia de que las actividades hasta entonces realizadas en cada una de las empresas se centralicen en una única sociedad»⁸¹, por existir «una vacante de carácter definitivo»⁸², o «para proyectos, atender actividades coyunturales, cobertura provisional de puestos de trabajo o servicios comunes para el conjunto de empresas del Grupo, cubiertos con personal procedente de las mismas»⁸³.

Resulta, por lo demás, que —aparte los recién citados en último lugar— aparentemente sólo en un supuesto queda suficientemente aclarado el marco en el que debe acreditarse la existencia de la causa respectiva —si una o varias de las empresas, o el grupo—, al disponerse que «en los supuestos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo que ...

ma» y otra, de 2000; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001; CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002; y CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002.

⁷⁶ Cfr. I CC de Unión Fenosa Grupo, de 1999; CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001; I CC de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra, de 2001; y II CC del Grupo Unión Fenosa, de 2002.

⁷⁷ Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Aceralia.

⁷⁸ I CC de Iberdrola Grupo, de 1998 (art. 15), y II CC de Iberdrola Grupo, de 2001 (art. 16).

⁷⁹ CC para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997 (art. 13), y CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (art. 13).

⁸⁰ Cfr. CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (art. 19); Acuerdo Marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999 (art. 33.A.3); CC de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada», y otras, de 2000 (art. 19); y CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002 (art. 19).

⁸¹ Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999 [art. 18.1.b)]; también, por remitirse al anterior, I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000 (disposición final 7ª), y I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001 (disposición final 4ª).

⁸² Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2.1.1), y II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17.2).

⁸³ Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2.2.2), y II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17.2).

supongan la necesidad de efectuar traslados de una empresa a la otra, las causas [económicas, técnicas, organizativas o de producción] justificadoras de los mismos deberán tener como referencia la situación conjunta de ambas sociedades, que tendrán a estos efectos la consideración de grupo empresarial»⁸⁴.

11. Hablar del lugar de la movilidad externa de trabajadores entre las empresas del grupo, implica referirse a la eventual existencia de limitaciones geográficas a la misma en los 24 convenios colectivos que conforman la «submuestra» que venimos analizando, resultando lo siguiente.

Que 7 de ellos (el 29,16 por 100) no parecen explicitar ningún tipo de condicionamiento, al disponer que la movilidad externa puede tener como destino «otras empresas del Grupo»⁸⁵ o «cualquier empresa perteneciente a[l]... Grupo»⁸⁶, que puede producirse «entre una y otra entidad»⁸⁷ o «entre las diferentes empresas que componen el Grupo»⁸⁸, o que «se extenderá al ámbito del Grupo»⁸⁹. Otros 9 convenios colectivos de la «submuestra» (el 37,5 por 100) tampoco incorporan en sus textos limitaciones expresas a la movilidad externa —de manera que podría producirse hacia cualquier lugar, implicando incluso el cambio de residencia del trabajador afectado—⁹⁰, pero, a diferencia de los anteriores, el hecho de que la movilidad lleve aparejada el cambio de residencia del trabajador condiciona el procedimiento, bien porque en tales supuestos no resulta suficiente la mera voluntad empresarial para llevar a cabo la medida (como veremos más adelante), o porque se requiere la existencia de alguna concreta causa que la justifique⁹¹. En fin, los restantes 8 convenios

⁸⁴ Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999 (art. 31, párr. 2º).

⁸⁵ Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000 (art. 7.4, párr. 1º).

⁸⁶ I CC de Iberdrola Grupo, de 1998 (art. 15). En idéntico sentido, II CC de Iberdrola Grupo, de 2001 (art. 16).

⁸⁷ I CC de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra, de 2001 (art. 8).

⁸⁸ CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001 (art. 24).

⁸⁹ I CC de Unión Fenosa Grupo, de 1999 (art. 7), y II CC del Grupo Unión Fenosa, de 2002 (art. 7).

⁹⁰ Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997; CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998; Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999; II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999; CC de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada», y otras, de 2000; I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000; I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001; y CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002.

⁹¹ Cfr. Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999, al disponer que si la movilidad implica cambio de residencia son precisas «razones

colectivos de la «submuestra» (el 33,33 por 100) si introducen limitaciones por razón del lugar en el que se ubique el centro de destino, disponiendo a tales efectos: 1) que «el cambio del personal ... a otra empresa ... que pertenezca al mismo grupo de empresas» sólo puede llevarse a cabo «dentro de la misma población»⁹²; 2) que «se podrá desplazar ... a un trabajador ... desde su centro de trabajo a otro del Grupo, dentro de la misma Comunidad Autónoma o entre provincias limítrofes»⁹³; ó 3) que «dentro de una misma ciudad, o de un radio de 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde los empleados presten sus servicios... la empresa podrá disponer el cambio del personal ... a otra empresa de las incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio»⁹⁴.

12. En cuanto al sujeto que adopta la decisión (o sujeto activo de la misma), quizá llame la atención que aparentemente ninguno de los 24 convenios colectivos de la «submuestra» atribuya explícitamente la competencia sobre la movilidad externa a la dirección del grupo, resultando, por la forma de resolver el asunto, que todos ellos pueden ser razonablemente incluidos en alguno de los cinco supuestos siguientes.

En primer lugar, el de los que se limitan a establecer que la decisión corresponde unilateralmente a las empresas en cuestión (8 de ellos, esto es, el 33,33 por 100), al afirmar que las mismas «podrán disponer el cambio del personal de una a ... otra empresa»⁹⁵, lo que con seguridad se debe a que en ellos sólo resulta posible la movilidad externa «dentro de la misma población»; o también, al afirmar que «las empresas afectadas ... apli-

económicas, técnicas, organizativas o de producción que [a] justifiquen» [cfr. art. 33.A.3.a)], entendiendo que «existe necesidad de cambio de residencia cuando la distancia entre los núcleos urbanos de referencia de los dos centros de trabajo supere los 40 kilómetros» (art. 33.A.1).

⁹² CC de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y otra, de 1998 (art. 14). En idéntico sentido, CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998 (art. 10.4), CC de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otra, de 2000 (art. 9.3), CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001 (art. 10.4), y CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002 (art. 15.1.4).

⁹³ CC para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997 (art. 13). En idéntico sentido, CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, de 2000 (art. 13).

⁹⁴ CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002 [art. 19.2.a)].

⁹⁵ CC de «Assicurazioni Generali, S.p.A.», de 1998 (art. 14.3). En idéntico sentido, CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998 (art. 10.4); CC de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otra, de 2000 (art. 9.3); CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001 (art. 10.4); CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002 [art. 19.2.a)], párr. 2º; y CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002 (art. 15.1.4).

carán la movilidad ... entre una y otra entidad»⁹⁶, o que «se podrán realizar traslados ... entre las diferentes empresas que componen el Grupo»⁹⁷, lo que acaso se explique porque tales cláusulas se enmarcan en la regulación de la movilidad funcional.

En segundo lugar, el de los que, aun atribuyendo la decisión sobre movilidad externa a la empresa en cuestión, incorporan un deber previo de información (5 de ellos, esto es, el 20,83 por 100), disponiendo que «los trabajadores ... podrán ser asignados ... a cualquier empresa perteneciente a[... Grupo, informando previamente a los Delegados Sindicales»⁹⁸, o que «las variaciones [por movilidad entre empresas] deberán ser informadas previamente a los representantes de los trabajadores de los centros afectados»⁹⁹.

En tercer lugar, el de los que consideran que la movilidad externa no es una facultad empresarial unilateral (6 de ellos, esto es, el 25 por 100), al señalar que la decisión necesita del «previo acuerdo de la Dirección y de la representación sindical»¹⁰⁰, que «se precisará acuerdo previo con los representantes legales de los trabajadores»¹⁰¹, o también, que «requerirá la conformidad del trabajador afectado»¹⁰² o el «pacto individual entre empresa y trabajador»¹⁰³.

En cuarto lugar, el de los que distinguen entre movilidad externa voluntaria y forzosa (4 de ellos, esto es el 16,66 por 100), en función de que la decisión empresarial implique para el trabajador un cambio

⁹⁶ I CC de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra, de 2001 (art. 8, párr. 2º).

⁹⁷ CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001 (art. 24.5).

⁹⁸ I CC de Iberdrola Grupo, de 1998 (art. 15, párr. 1º). En idéntico sentido, II CC de Iberdrola Grupo, de 2001 (art. 16, párr. 1º).

⁹⁹ CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (art. 19.2). En idéntico sentido, CC de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada», y otras, de 2000 (art. 19.2), y CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002 (art. 19.2).

¹⁰⁰ CC para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997 (art. 13). También, CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, de 2000 (art. 13).

¹⁰¹ Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999 [art. 18.3.a)], aunque sólo en el caso de que la movilidad externa sea definitiva. Por remitirse al anterior, véanse I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000 (disposición final 7ª), y I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001 (disposición final 4ª).

¹⁰² Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999 [art. 18.2.c)], aunque sólo en el caso de que la movilidad externa sea temporal e implique el cambio de residencia del trabajador afectado. Por remitirse al anterior, véanse I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000 (disposición final 7ª), y I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001 (disposición final 4ª).

¹⁰³ Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000 (art. 7.4, párr. 1º).

definitivo o meramente temporal¹⁰⁴, o de que se lleve a cabo entre las que conforman el grupo mercantil o sólo entre las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo en cuestión¹⁰⁵, respectivamente.

En fin, en quinto lugar, el de los que —junto a la movilidad forzosa cuando existan razones que lo justifiquen— regulan explícitamente la posibilidad de que la movilidad se produzca «a instancia del trabajador» (sólo 1 de ellos, esto es, el 4,16 por 100), disponiendo que «las peticiones de traslado se atenderán por riguroso orden de recepción, siempre que existan vacantes en la categoría solicitada y no haya razones técnicas, organizativas o productivas que lo impidan»¹⁰⁶.

13. En cuanto a la situación del trabajador en la empresa de destino, 9 de los 24 convenios colectivos de la «submuestra» (el 37,5 por 100) no contienen ninguna indicación particular, ni respecto de las concretas condiciones de trabajo, ni tampoco respecto del contrato de trabajo mismo¹⁰⁷.

Sobre las condiciones de trabajo, de 12 convenios colectivos (el 50 por 100) puede resultar de interés recalcar ciertas especificaciones, alusivas a que en los supuestos de movilidad externa se mantendrán íntegramente aquéllas de las que los trabajadores afectados vinieran disfrutando en la empresa de origen¹⁰⁸ —salvo que el trabajador prefiera las de la

¹⁰⁴ Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2), y II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17). Sin embargo, en el primero de los citados, la movilidad —aun siendo definitiva— se considera forzosa «cuando la vacante a cubrir sea en la misma localidad o zona e influencia de la residencia del trabajador»; y en el segundo, también se considera forzosa —aun siendo definitiva— «cuando se den circunstancias muy justificadas».

¹⁰⁵ Cfr. I CC de Unión Fenosa Grupo, de 1999 (art. 8), y II CC del Grupo de Unión Fenosa, de 2002 (art. 8).

¹⁰⁶ Cfr. Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999 (art. 33.2, párr. 2º).

¹⁰⁷ Cfr. CC de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y otra, de 1998; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998; Acuerdo Marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999; CC de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otra, de 2000; CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001; CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001; I CC de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra, de 2001; CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002; y II CC del Grupo Unión Fenosa, de 2002.

¹⁰⁸ Véase Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999, afirmando —para cuando la movilidad sea temporal— que «la sociedad titular del contrato de trabajo mantendrá esta condición a todos los efectos», y que «el trabajador continuará regulándose por las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de la empresa titular del contrato de trabajo ... o, a su

empresa de destino—, a que se cambiarán en su integridad por las de la empresa de destino¹⁰⁹, o a que habrá meramente un cambio parcial, al afectar sólo a alguna de las condiciones de trabajo, señaladamente jornada y horarios¹¹⁰.

Sobre el contrato de trabajo mismo, 9 convenios colectivos de la «submuestra» (el 37,5 por 100) —cinco de ellos ya citados en el último inciso del párrafo anterior¹¹¹— contienen ciertas particularidades, relativas a alguna de las siguientes situaciones: 1) la de «suspensión de la relación jurídico-laboral en la empresa de procedencia, durante dos años, con garantía de retorno, durante los mismos, en caso de ... disolución de la empresa, despido colectivo, o extinción del contrato por la causa objetiva del artículo 52.C) del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino»¹¹², o simplemente, de «suspensión de su contrato de trabajo en la empresa de origen por el tiempo que dure la ... situación»¹¹³; 2) la de «cambio en la persona del empleador, que será asumida por la empresa de destino, la cual se subrogará en la posición contractual de la primera, pre-

elección, se regulará por el Convenio de la empresa de destino a todos los efectos» [art. 18.2.a) y d)]. Por remitirse al anterior, véanse también I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000 (disposición final 7ª), y I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001 (disposición final 4ª).

¹⁰⁹ Véase Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997, disponiendo —para cuando la movilidad sea definitiva— que «serán de aplicación las condiciones de la empresa de destino» (art. 10.2.1.3). En idéntico sentido, véase II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17.1, párr. 2º).

¹¹⁰ En este sentido, véanse: 1) CC para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997, y CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, de 2000, disponiendo que «el trabajador desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la empresa de destino» (sendos arts. 13); 2) I CC de Iberdrola Grupo, de 1998, y II CC de Iberdrola Grupo, de 2001, disponiendo que «el trabajador desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en la empresa o centro de trabajo de destino» (art. 15, párr. 1º, y art. 16, párr. 1º, respectivamente); 3) Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997, y II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999, disponiendo —para cuando la movilidad sea temporal— que «serán de aplicación las [condiciones] de la empresa de origen, [salvo] en materia de jornada de trabajo [, que] serán aplicables las de la empresa de destino respetando su jornada anual, caso de que en su empresa de origen ésta sea inferior» (arts. 10.2.2.5 y 10.2.2.6, y art. 17.2, respectivamente); y 4) CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002, declarando que «el personal ... conservará la misma retribución, antigüedad y el Plan de Previsión de la Empresa de origen, debiendo adaptarse la jornada y distribución horaria que tenga el puesto de trabajo, el centro o la empresa de destino» (art. 18).

¹¹¹ Se trata del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997, del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999, del Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999, del I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000, y del I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001.

¹¹² Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2.1.4). En idéntico sentido, II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17.1).

¹¹³ Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000 (art. 7.4, párr. 1º).

via suspensión del contrato de trabajo con la de origen»¹¹⁴; 3) la de «puesta a disposición del trabajador por parte de la sociedad titular del contrato de trabajo a favor de otra empresa del grupo ...[, que] podrá ser acompañada de una paralela delegación o transferencia a la empresa beneficiaria de la misma de los correlativos poderes empresariales»¹¹⁵, aunque «la empresa titular del contrato de trabajo mantendrá su responsabilidad frente al trabajador comisionado en orden a las obligaciones laborales, de Seguridad Social y estabilidad en el empleo, sin perjuicio de que la empresa y ...[la] cabecera del Grupo mantengan su responsabilidad solidaria»¹¹⁶; 4) la de «puesta a disposición o sucesión en el contrato de trabajo»¹¹⁷, sin precisiones adicionales; ó 5) la de «comisión de servicios»¹¹⁸, igualmente sin concretar nada más.

14. Para cerrar el análisis de las cláusulas convencionales sobre movilidad externa dentro del grupo, cabe reparar en que 18 de los 24 convenios colectivos de la «submuestra» (el 75 por 100) explicitan algún tipo de garantía adicional en favor de los trabajadores afectados por la medida en cuestión, pudiendo citarse a tales efectos las relativas a lo siguiente: 1) la conservación, como mínimo, de la retribución base que vinieran percibiendo en la empresa de origen¹¹⁹, obligándose, por ejemplo, a abonar «las posibles diferencias entre el global de retribuciones (dinerarias y en especie) existentes entre la empresa de origen y la de destino»¹²⁰; 2) la

¹¹⁴ Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999 [art. 18.3.b)]. Véanse también, por remitirse al anterior, I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000 (disposición final 7ª), y I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001 (disposición final 4ª).

¹¹⁵ Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999 [art. 18.2.b)]. Véanse también, por remitirse al anterior, I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000 (disposición final 7ª), y I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001 (disposición final 4ª).

¹¹⁶ Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999 [art. 18.2.e)]. Véanse también, por remitirse al anterior, I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000 (disposición final 7ª), y I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001 (disposición final 4ª).

¹¹⁷ CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (art. 19.1). En idéntico sentido, CC de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada», y otras, de 2000 (art. 19.1), y CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002 (art. 19.1).

¹¹⁸ Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2.2.1). En idéntico sentido, II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17.2).

¹¹⁹ Cfr. CC para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997 (art. 13.1.2), y CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, de 2000 (art. 13.1.2).

¹²⁰ Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2.1.3), y II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17.1). Véase, también, CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001, dispo-

percepción de ciertas compensaciones económicas por gastos de locomoción, de transporte de enseres, de vivienda, etc., ocasionados por el cambio de lugar de trabajo, afirmando, por ejemplo, que «cuando el cambio exigiera pernoctar fuera del domicilio habitual, el trabajador percibirá las dietas que procedan ...[, y] que los viajes serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar los medios adecuados»¹²¹; 3) la preferencia del trabajador en la vuelta a la empresa de origen, al establecerse una «garantía de retorno ... en caso de ... disolución de la empresa, despido colectivo, o extinción del contrato de trabajo por la causa objetiva del artículo 52.C) del Estatuto de los Trabajadores, en la empresa de destino»¹²², o también, al disponerse que «los trabajadores afectados ... tendrán prioridad respecto de posibles nuevas contrataciones para ocupar su puesto de origen»¹²³; 4) la preferencia del cónyuge del trabajador afectado a ser movido a la misma empresa de destino, al afirmarse que «en caso de que el cónyuge del empleado trasladado también trabajara en cualquiera de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrá derecho a solicitar el traslado para reunirse con su cónyuge, dándosele el carácter de preferente a dicha solicitud»¹²⁴; 5) la obligación de que «se respeten los derechos que tuviere reconocido el personal»¹²⁵; 6) la posibilidad de «manten[er], en su caso, la condición de partícipe de su plan de pensiones [en la empresa de origen]»¹²⁶; 7) la apti-

niendo que «el empleado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones superiores que efectivamente realice y, en los casos de encomienda de funciones inferiores, mantendrá la retribución de origen» (art. 24.3).

¹²¹ Cfr. CC para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997, (arts. 13.1.3 y 13.1.4), CC para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales, de 2000 (arts. 13.1.3 y 13.1.4). Pueden verse, igualmente, CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (art. 19.1), CC de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada», y otras, de 2000 (art. 19.1), y CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002 (art. 19.1).

¹²² Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2.1.4). En idéntico sentido, II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17.1).

¹²³ CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (art. 19.3). En idéntico sentido, CC de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada», y otras, de 2000 (art. 19.3), y CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002 (art. 19.3).

¹²⁴ CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002 (art. 20.3).

¹²⁵ CC de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y otra, de 1998 (art. 14.3). En idéntico sentido, véanse CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 1998 (art. 10.4), CC de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otra, de 2000 (art. 9.4), CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2001 (art. 10.4), CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002 [art. 19.2.a), párr. 2º], y CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» y otras, de 2002 (art. 15.1.4).

¹²⁶ Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999 [art. 18.2.d)]. Por remitirse al anterior, véanse también II Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000 (disposición final 7ª), y I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001 (disposición final 4ª).

tud y formación de los trabajadores, señalándose al respecto, por ejemplo, que «actuarán en todo caso como límites los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo la empresa, en otro caso, dotar al trabajador de la formación precisa»¹²⁷; 8) la prohibición de que «durante el período de dos años ...[, el] cambio de destino determine por sí mismo, una incidencia directa e individual en su estabilidad de empleo, por causas objetivas»¹²⁸; ó 9) la conservación de la antigüedad, al disponerse que «se respetará, a todos los efectos, la antigüedad consolidada en la empresa de origen»¹²⁹, o que «el tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la empresa de origen»¹³⁰.

b) Recolocación en el grupo

15. Aun admitiendo la fuerte conexión que existe entre la recolocación de trabajadores en otras empresas del grupo y la movilidad externa —en cuanto posible causa de la misma—, 6 convenios colectivos de la «muestra» de 75 (esto es, el 8 por 100 de la misma) hacen referencia a aquélla de manera autónoma¹³¹, acaso porque aparece ligada a circunstancias que comprometen la continuidad misma de alguna de las empresas del grupo; y lo hacen incluso en cláusulas específicas que llevan como rúbrica la del «derecho de incorporación en otras empresas del grupo»¹³², del «desarrollo y mejora de los recursos humanos»¹³³, o del «personal afectado por procesos de separación de actividades o similares»¹³⁴, apun-

¹²⁷ CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (art. 19.1, inciso final). En idéntico sentido, CC de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada», y otras, de 2000 (art. 19.1, inciso final), y CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002 (art. 19.1, inciso final).

¹²⁸ CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002 (art. 18).

¹²⁹ Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2.1.3, párr. 4º), y en idéntico sentido, II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17.1). Asimismo, véase CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002 (art. 18).

¹³⁰ Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000 (art. 7.4, párr. 2º).

¹³¹ Se trata del Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997; del Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999; del II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999; del Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000; del II CC del Grupo de Unión Fenosa, de 2002; y del CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002.

¹³² Cfr. Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999 (art. 17).

¹³³ Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000 (art. 16).

¹³⁴ Cfr. II CC del Grupo de Unión Fenosa (art. 4).

talando en todos estos casos la personalidad laboral del grupo de empresas en cuestión desde el punto de vista de la unidad de plantilla.

Se trata siempre de una garantía prevista en beneficio de los trabajadores, habida cuenta de que permite articular su reubicación en otra empresa del grupo, supuesta la desaparición total o parcial de aquélla en la que venían prestando servicios. No obstante, su tratamiento en los 6 convenios colectivos que la incorporan no es uniforme, pudiendo distinguirse a estos efectos hasta tres fórmulas distintas dentro de ellos: 1) la de la simple declaración, con muy leves o incluso inexistentes detalles adicionales, como sucede en el Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000¹³⁵, y en el II Convenio Colectivo del Grupo de Unión Fenosa, de 2002¹³⁶; 2) la de la remisión, en cuanto al procedimiento, a la normativa convencional sobre movilidad externa, como en el Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997¹³⁷, en el II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999¹³⁸, y en el CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002¹³⁹; y 3) la de la regulación propia y detallada, como en el Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999¹⁴⁰.

¹³⁵ Cfr. su art. 16.e), según el cual, «conforme al principio de racionalidad y optimización del trabajo, la empresa procederá a dar ocupación efectiva a los trabajadores pendientes de asignación ... mediante su recolocación definitiva en un puesto de trabajo de su Departamento o Área y, si esto no fuera posible, en otros Departamentos del mismo centro o en otros centros de trabajo de las empresas del Grupo situados en la misma Comunidad Autónoma».

¹³⁶ Cfr. su art. 4, párr. 4º, según el cual, «en el supuesto de la extinción de la personalidad jurídica, cambio de titularidad de la empresa, de alguno de sus centros de trabajo o unidades productivas o cese de las actividades de la empresa a la que se incorpora el trabajador, o expediente de extinción de contratos por las causas previstas en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, “Unión Fenosa, Sociedad Anónima”, se compromete a incorporar al trabajador a la plantilla de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo de Grupo en las condiciones establecidas en el correspondiente contrato».

¹³⁷ Cfr. su art. 4.4, según el cual, «la recolocación de excedentes por la vía del procedimiento de movilidad interempresas contemplado dentro de este Acuerdo Marco y dentro del ámbito de duración del mismo, se limitará para el conjunto del Grupo Repsol a 83 movi­lidades forzosas como máximo».

¹³⁸ Cfr. su art. 17, párr. 1º, según el cual, «ambas partes se comprometen a apoyar la movilidad interempresas como vía de recolocación de personal disponible y optimización de las plantillas del Grupo».

¹³⁹ Cfr. su disposición transitoria 3ª, según la cual, «siempre que la organización de la estructura de las Empresas del Grupo lo permita, se intentará la reubicación de los excedentes de plantilla mediante la aplicación de medidas de movilidad geográfica y/o funcional, con los efectos previstos en el presente Convenio respecto de tales medidas».

¹⁴⁰ Cfr. su art. 17, según el cual, «si por razones económicas, productivas, organizativas o técnicas, una empresa del grupo Endesa receptora de personal transferido ..., adopta-

c) Antigüedad en el grupo

16. Siempre desde el punto de vista de la unidad de plantilla, otro claro indicio de personalidad laboral del grupo de empresas se encuentra en el tratamiento que este peculiar tipo de convenios colectivos da a la permanencia en el mismo, esto es, en el dato de que el convenio colectivo tenga en cuenta, para el cómputo de la antigüedad de los trabajadores, la totalidad de los servicios efectivamente prestados en cualquiera de las empresas del grupo —aunque el trabajador en cuestión formalmente pertenezca sólo a una de ellas—, visto especialmente que en la negociación colectiva en general suele mencionarse de manera habitual la antigüedad, no sólo a efectos salariales, sino también a los de promoción profesional, permisos, vacaciones, excedencias, etc.¹⁴¹.

Se trata de un asunto que beneficia claramente a los trabajadores, a pesar de lo cual su regulación no resulta frecuente en la «muestra» de 75 convenios colectivos que venimos analizando, pues sólo aparece nítidamente reflejado en 16 convenios colectivos de la misma, lo que representa un 21,33 por 100 del total. Este bajo porcentaje sorprende, supuesta la íntima conexión que parece existir entre la antigüedad en el grupo y la movilidad externa, puesto que de los 24 convenios colectivos de la «submuestra» manejada a estos últimos efectos, sólo 7 (un 29,16 por 100 de

ra la decisión de suspender temporal o extinguir definitivamente las actividades en un centro de trabajo o de alguna de las unidades autónomas de producción, dicho personal tendrá derecho a reincorporarse en otro centro de trabajo de la empresa o de la empresa de origen ...[, aunque] de no ser posible la reincorporación en la empresa de origen por causa justificada, el personal mencionado ... tendrá derecho a incorporarse, con carácter temporal o definitivo y con las garantías previstas en los artículos 13, 14, 15 y 16, a otra empresa del grupo Endesa y con preferencia en un puesto de trabajo equivalente al que viniera desempeñando y propio de su grupo profesional o categoría profesional equivalente» (apartados 1 y 2), teniendo en cuenta que tal «incorporación ... tendrá lugar en centros de trabajo que no supongan, para los trabajadores afectados, cambios de residencia, salvo que se constate la inexistencia de puesto de trabajo en el lugar de residencia» (apartado 4), y además, que «la reincorporación o incorporación temporal concluirá una vez se reanude la actividad suspendida» (apartado 5).

¹⁴¹ Así lo prueba el hecho de que 66 convenios colectivos de la «muestra» (el 88 por 100) incluyan al menos alguna referencia a la misma. Aparentemente, no contienen ninguna mención a la antigüedad 9 convenios colectivos de la «muestra» (el 12 por 100), que son los siguientes: I CC de Iberdrola Grupo, de 1998; CC del grupo de empresas «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima» y otra, de 1998; CC del grupo de empresas «Comercial Nicasio, Sociedad Limitada» y otra, de 1999; Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999; I CC de Unión Fenosa Grupo, de 1999; CC de Reale Grupo Asegurador, de 1999; II CC del grupo de empresas «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima» y otra, de 2001; CC de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, de 2002; y CC de Reale Grupo Asegurador, de 2002.

la propia «submuestra») tratan aquélla, bien a propósito de la movilidad misma¹⁴², bien a propósito de otras materias¹⁴³.

17. Aparte de poco frecuente, la regulación de la antigüedad en el grupo se caracteriza por su dispersión, pues de los 16 convenios colectivos que se refieren a ella, únicamente lo hacen con carácter de generalidad 5 de ellos (esto es, el 6,66 por 100 del total de la «muestra» de 75), y en concreto: 1) el Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997, al disponer —a propósito de la «movilidad interempresas»— que «se respetará, a todos los efectos, la antigüedad consolidada en la empresa de origen»¹⁴⁴; 2) el CC de las empresas Zurich Compañía de Seguros y otras, de 1998, al afirmar —entre sus «normas generales»— que «siendo indistinta y simultánea la prestación de servicios para las empresas que constituyen la agrupación Zurich Compañía de Seguros, Zurich Compañía de Seguros sobre la Vida, y Zurich International (España) Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima, se entenderá prestada la misma a una sola empresa»¹⁴⁵; 3) el II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999, reiterando al pie de la letra el contenido de su antecesor¹⁴⁶; 4) el Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000, al prever —a propósito de las «excedencias»— que si el trabajador pasa «a prestar servicios en otras empresas del Grupo ..., el tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad en la empresa de origen»¹⁴⁷; y 5) CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002, al declarar —sobre «movilidad entre empresas»— que el «personal que ... pase a otra empresa conservará la ... antigüedad ... de la Empresa de origen»¹⁴⁸.

Parece razonable sostener que en todos estos casos —siempre que se exija un determinado tiempo de antigüedad en la empresa, sin importar la concreta materia de que se trate— deben contabilizarse los períodos de servicios efectivamente prestados para cualquiera de las empresas que componen el grupo; mientras que, por el contrario, en los 11 convenios

¹⁴² Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 10.2.1.3, párr. 4º), II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 17.1, párr. 5º), Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000 (art. 7.4, párr. 2º), y CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002 (art. 18).

¹⁴³ Cfr. CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (arts. 24 y 52), Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999 (arts. 12.3, párr. penúltimo, 24.2.1 y 24.2.2), y CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada», de 2002 (art. 24).

¹⁴⁴ Art. 10.2.1.3, párr. 4º.

¹⁴⁵ Art. 43.

¹⁴⁶ Cfr. art. 17.1, párr. 5º.

¹⁴⁷ Art. 7.4, párrs. 1º y 2º.

¹⁴⁸ Art. 18.

colectivos restantes el tiempo de antigüedad en el grupo sólo se puede computar respecto de la materia prevista, teniendo en cuenta que las referencias a ella aparecen dispersas en el clausulado de tales convenios, pudiéndose localizar a propósito de los siguientes objetos concretos.

18. En primer lugar, a propósito de los contratos formativos, rastrea-ble en el 5,33 por 100 de la «muestra» (esto es, 4 convenios colectivos, ninguno de los cuales se ocupa de regular la movilidad externa), disponiendo que «la retribución aplicable a los contratos formativos ... en función de la permanencia en la empresa, será durante el primer año el 75 por 100, el segundo el 85 por 100 del salario mínimo del grupo de valoración correspondiente ..., [supuesto que] la permanencia acumulada por un trabajador en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio será tenida en cuenta a los efectos de aplicación de lo [antes] indicado»¹⁴⁹.

En segundo lugar, a propósito de la promoción interna, a efectos de poder tomar parte en convocatorias para cubrir plazas vacantes, sobre la que se pronuncia el 1,33 por 100 de los convenios de la «muestra» (esto es, un solo convenio colectivo, que sí regula la movilidad externa), precisando que «se realizarán convocatorias conjuntas para el personal fijo y el contratado en cualquier modalidad de contratación de carácter temporal, siempre que lleve prestando sus servicios a “Tabacalera, Sociedad Anónima” y/o “Logista, Sociedad Limitada”, durante, al menos, un año de forma continuada»¹⁵⁰.

En tercer lugar, a propósito de complemento o plus salarial de anti-güedad, sobre lo que se pronuncia el 4 por 100 de los convenios de la «muestra» (esto es, 3 convenios colectivos, todos ellos reguladores también de la movilidad externa), afirmando: 1) que «los trabajadores devengarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el número de años ininterrumpidos de servicios prestados a “Praxair España, Sociedad Limitada”, “Praxair Producción, Sociedad Limitada” y “Praxair Soldaduras, Sociedad Limitada”, consistente en dos trienios y cinco quinquenios»¹⁵¹; 2) que «todo el personal que preste sus servicios fijos en “Tabacalera, Sociedad Anónima” o “Logista,

¹⁴⁹ XVII CC de las empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras, de 1995 (art. 11, párrs. 1º y 3º). En idéntico sentido, véanse XVIII CC de la empresa «Philips Eléctrica, Sociedad Anónima» y otras, de 1996 (art. 11, párrs. 1º y 2º), XIX CC de la empresa «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras, de 1997 (art. 11, párrs. 1º y 2º), y XX CC de las empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras, de 2000 (art. 11, párrs. 1º y 2º).

¹⁵⁰ Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999 (art. 12.3, párr. 3º).

¹⁵¹ CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (art. 24, párr. 1º).

Sociedad Limitada”, disfrutará de trienios, según los años de servicio en las mismas»¹⁵²; y 3) que «los trabajadores fijos devengarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el número de años ininterrumpidos de servicios prestados ..., consistente en dos trienios y cinco quinquenios, sin perjuicio de que se pueda reconocer una antigüedad distinta a otros efectos, por haber prestado servicios a otras empresas no integradas en la definición que el Convenio da a la empresa en el artículo 1»¹⁵³.

En cuarto lugar, a propósito de otros conceptos salariales —distintos del plus recién citado— que también vienen a premiar la continuidad de servicios del trabajador en el grupo de empresas cuando cumpla cierto tiempo de permanencia en el mismo, y que aparecen en el 5,33 por 100 de los convenios de la «muestra» (esto es, 4 convenios colectivos, de los que sólo la mitad regula la movilidad externa), bajo la rúbrica de «premios de vinculación», «gratificación por continuidad en el servicio» o «premios y recompensas», previéndose en concreto: 1) que «a los veinticinco años de servicio en “Praxair España, Sociedad Limitada”, “Praxair Producción España, Sociedad Limitada” y “Praxair Soldadura, Sociedad Limitada”, [se abonará] una mensualidad del salario real o de calificación, prima media reflejada en tablas y antigüedad [, y] un obsequio de la empresa [,y] a los treinta y cinco años de servicio ... dos mensualidades y media del salario real o de calificación, prima media reflejada en tablas y antigüedad [, y] un obsequio de la empresa»¹⁵⁴; 2) que «al personal en activo que cumpla veinticuatro años de servicios efectivos en “Tabacalera, Sociedad Anónima” y/o “Logista, Sociedad Limitada”, le será abonada, por una sola vez, una gratificación por el importe de una mensualidad de la misma cuantía que si se tratara de una paga extraordinaria reglamentaria»¹⁵⁵; y 3) que «con objeto de premiar los servicios al grupo, se abonarán a los empleados afectados por el Convenio los premios que se detallan a continuación [al cumplir veinticinco, cuarenta o cincuenta años de servicios prestados]»¹⁵⁶.

Finalmente, en quinto lugar, a propósito de las excedencias, rastreadable sólo en el 2,66 por 100 de los convenios de la «muestra» (esto es, 2 convenios colectivos, de los que ninguno trata de la movilidad

¹⁵² Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999 (art. 24.2.1, párr. 1º).

¹⁵³ CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 2002 (art. 24.1).

¹⁵⁴ CC de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998 (art. 52).

¹⁵⁵ Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999 (art. 24.2.2).

¹⁵⁶ CC para las empresas del Grupo Norwich Unión en España, de 2000 (art. 30). Con idéntico tenor, véase CC para las empresas del Grupo Aviva en España (art. 30).

externa), en los que se declara que los «empleados con dos años de servicio en la Empresa tendrán derecho a excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco años ... [, y] para acogerse a una nueva excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, tres años de servicio efectivo en el Grupo»¹⁵⁷.

d) Excedencia en el grupo

19. A pesar de venir regulada en 36 convenios colectivos de nuestra «muestra» de 75 (esto es, en el 48 por 100 de los convenios de la misma), la excedencia sólo figura como indicio claro de personalidad laboral del grupo de empresas —aparte los que se acaban de citar en el párrafo inmediatamente precedente— en un solo convenio colectivo, lo que representa un total de sólo 3 convenios en el conjunto de los 75 de la «muestra» (por tanto, un 4 por 100)¹⁵⁸. Se trata, en concreto, del Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999, al declarar —en las «normas comunes respecto al reingreso derivado de excedencia voluntaria y por maternidad»— que «el excedente por estas causas deberá, antes de finalizar el período de excedencia y a los efectos de su reingreso ... formular la correspondiente solicitud», teniendo en cuenta —parece que en interés del trabajador afectado— que «para la efectividad de su reingreso —excepto en los supuestos de excedencia por maternidad— deberá existir vacante en cualquiera de los centros de trabajo de “Tabacalera, Sociedad Anónima” o de “Logista Sociedad Limitada”, en un puesto de igual o similar categoría a la que venía ocupando, quedando a la espera, en caso contrario, de que se produzca vacante»¹⁵⁹.

e) Otros supuestos

20. Otros indicios de personalidad laboral del grupo de empresas desde el punto de vista de la unidad de plantilla, hasta un total de cuarenta

¹⁵⁷ CC del Grupo Axa, de 1999 (art. 11, párrs. 4º y 7º), y CC del Grupo Axa Seguros, de 2002 (art. 11, párrs. 4º y 7º). En este mismo sentido, debe citarse también el CC de las empresas Zurich Compañía de Seguros y otras, de 1998 (cfr. su art. 23.1, en relación con el 43.1), aunque no haya sido contabilizado aquí, a los efectos de este porcentaje, por haber sido incluido en el grupo de convenios colectivos que tratan de la antigüedad en el grupo con carácter de generalidad.

¹⁵⁸ Téngase en cuenta lo dicho *supra*, en la nota inmediatamente anterior.

¹⁵⁹ Art. 37.1.

y dos, aparecen repartidos entre 24 convenios colectivos de la «muestra» (por tanto, en el 32 por 100 de la misma)¹⁶⁰, teniendo en cuenta, por razón de su contenido, que tales indicios se concentran en las materias de contratación, de obligaciones de los trabajadores, de tiempo de trabajo, de formación de los trabajadores, y de ventajas o prestaciones sociales; y además, por razón de su finalidad, que algunos pueden resultar más beneficiosos para el grupo —en especial, como veremos, los relativos a la utilización de ciertas modalidades contractuales—, y otros, en cambio, para los trabajadores.

21. En efecto, en 11 convenios colectivos de la «muestra» (el 14,66 por 100) resulta posible rastrear indicios de personalidad laboral del grupo de empresas en materia de contratación, y más concretamente: 1) en 2 de ellos, respecto del ingreso de trabajadores desde el exterior, estableciendo —en beneficio de los candidatos— «bolsas de empleo» de las que puede surtirse cualquiera de las empresas del grupo en cuestión¹⁶¹; 2) en 6 de ellos, respecto de la promoción interna o del ascenso de los trabajadores dentro del grupo, previéndose —asimismo en beneficio de los aspirantes— que los puestos de trabajo vacantes en alguna de las empresas del grupo podrían ser pretendidos por los trabajadores de cualquiera de las

¹⁶⁰ Son los siguientes: 1) CC del grupo de empresas Milupa, de 1995; 2) CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1995; 3) CC del grupo de empresas Milupa, de 1996; 4) CC del grupo de empresas Milupa, de 1997; 5) CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1997; 6) Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997; 7) CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1998; 8) CC de las empresas Zurich Compañía de Seguros y otra, de 1998; 9) CC de las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otra, de 1999; 10) II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999; 11) Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999; 12) II CC del Grupo Unión Radio, de 2000; 13) CC que afecta a las empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; 14) CC de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otra, de 2000; 15) CC de las empresas «Air Liquide España, Sociedad Anónima» y otras, de 2000; 16) CC para las empresas del Grupo Norwich Unión en España, de 2000; 17) CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001; 18) I CC de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra, de 2001; 19) CC de MAPFRE, Grupo Asegurador, de 2002; 20) CC de Reale Grupo Asegurador, de 2002; 21) II CC del Grupo de Unión Fenosa, de 2002; 22) CC del Grupo Ercros, de 2002; 23) CC de las empresas «Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2002; y 24) CC para las empresas del Grupo Aviva en España, de 2002.

¹⁶¹ Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 6.3), según el cual, «para garantizar los procedimientos de cobertura, mediante contrato de interinidad, en los supuestos arriba descritos, se establecerán en las distintas empresas o zonas donde estén implantadas las compañías del Grupo Repsol, siempre que sea necesario, las correspondientes bolsas de empleo que, con el debido nivel de formación, permitan la inmediata incorporación de sus componentes a las empresas del Grupo en caso de necesidad de contratación». Véase, igualmente, II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 13.3).

empresas del mismo¹⁶²; y 3) en los 3 restantes, respecto de las modalidades contractuales, estableciéndose —parece que en beneficio del grupo— el número máximo de determinados tipos de contratos de trabajo —formativos¹⁶³, eventuales¹⁶⁴, a tiempo parcial¹⁶⁵, o temporales a través de empresas de trabajo temporal¹⁶⁶— que pueden estipularse, tomando como punto de referencia la plantilla total del conjunto de las empresas del propio grupo.

Por su parte, 4 convenios colectivos de la «muestra» (el 5,33 por 100) reflejan la unidad de plantilla en el grupo a propósito de las obligaciones de los trabajadores, proyectándose siempre sobre la de comportamiento de buena fe —en beneficio, por tanto, del grupo—, al disponer que «el pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los Técnicos y de seis meses para los demás empleados, se considerará siempre válido en atención el efectivo interés comercial del Grupo de Empresas y siempre que se satisfaga al empleado la compensación económica pactada en el contrato»¹⁶⁷, lo que claramente revela que se puede considerar al trabajador como integrante de una plantilla única dentro del grupo de empresas.

¹⁶² Cfr., por ejemplo, CC de las empresas «Air Liquide España, Sociedad Anónima» y otras, de 2000 (art. 11.3), según el cual, «la provisión de vacantes se realizará a través de los correspondientes procesos de selección realizados por Recursos Humanos ...[que] se anunciarán en todos los centros de trabajo para que los trabajadores de cualquiera de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio puedan participar en los mismos». Véanse, igualmente, CC de las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otra, de 1999 (art. 13), CC para las empresas del Grupo Norwich Unión en España, de 2000 (art. 10), I CC de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra, de 2001 (art. 13), CC de las empresas «Al Air Liquide España, S.A.» y otras, de 2002 (art. 11), y CC para las empresas del Grupo Aviva en España, de 2002 (art. 10).

¹⁶³ Cfr. CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1998 (art. 8.4), según el cual, «en cuanto a los contratos formativos, su número máximo se establece en el 25 por 100 de la plantilla total del conjunto de las empresas, ya que existe un plan formativo de empresa».

¹⁶⁴ Cfr. CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1998 (art. 8.3), según el cual, «en cuanto al contrato eventual por circunstancias de la producción, se fija como criterio general y se estima adecuada la relación 50 por 100 entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total del conjunto de las empresas». En idéntico sentido, véase CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal» y otra, de 2001 (art. 8.3).

¹⁶⁵ Cfr. CC que afecta a las empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000 (art. 28), según el cual, «las empresas podrán utilizar este tipo de contratación libremente para un número de trabajadores que no supere el 8 por 100 de la plantilla global de trabajadores de las empresas firmantes del Convenio».

¹⁶⁶ Cfr. CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002 (art. 28.2), según el cual, «en todo caso, el personal contratado por medio de empresas de trabajo temporal no podrá superar el 2 por 100 del total de la plantilla del Grupo Asegurador Mapfre».

¹⁶⁷ CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1995 (art. 10.2). Con idéntico tenor, véanse CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1997 (art. 10.2), CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1998 (art. 10.2), y CC para el grupo de empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001 (art. 10.2).

Asimismo, 7 convenios colectivos de la «muestra» (el 9,33 por 100) incluyen referencias a la unidad de plantilla del grupo en materia de tiempo de trabajo, pudiendo citarse a estos efectos: 1) una cláusula sobre el disfrute de las vacaciones —claramente beneficiosa para los trabajadores destinatarios—, al declarar que «las parejas de hecho en las que ambos trabajen en cualquiera de las empresas “Milupa, Sociedad Anónima” o “Milupa Productora, Sociedad Anónima”, o indistintamente en cada una de ellas, tendrán derecho al disfrute conjunto de las vacaciones de, al menos, el 50 por 100, previo acuerdo con la empresa»¹⁶⁸; y 2) otra —igualmente beneficiosa para los trabajadores— sobre el régimen jurídico de ciertos permisos, en la que se afirma que «el empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración ... por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad del grupo de empresas»¹⁶⁹.

Además, en 8 convenios colectivos de la «muestra» (el 10,66 por 100) se confirma también la personalidad laboral del grupo, pero ahora en materia de formación de los trabajadores —en beneficio de ellos—, supuesto que ninguna de las cláusulas convencionales en esta concreta materia tendría sentido si no fuera porque se considera a los trabajadores, al menos a estos efectos, como integrantes de una plantilla única dentro del grupo de empresas, declarándose en este sentido, por ejemplo: 1) que «cuando resulte oportuno, se planificarán programas de formación que puedan tener reconocimiento oficial, o bien a nivel de Grupo, [y que] 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 del Grupo»¹⁷⁰; 2) que «para cumplir estos objetivos [de formación] se elaborará un plan general anual de formación del grupo»¹⁷¹, creando una «Comisión Nacional de Formación —de ámbito conjunto [para las empresas del grupo]—»¹⁷²; 3) que «el Comité

¹⁶⁸ CC del grupo de empresas Milupa, de 1995 (art. 6.4.4). Con idéntico tenor, véanse CC del grupo de empresas Milupa, de 1996 (art. 6.4.4), y CC del grupo de empresas Milupa, de 1997 (art. 6.4.4).

¹⁶⁹ CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1995 [art. 27.3.F)]. Con idéntico tenor, véanse CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1997 [art. 27.3.F)], CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1998 [art. 27.3.f)], y CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal» [art. 27.1.F)].

¹⁷⁰ Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 (art. 14.1, párrs. penúltimo y último). Igualmente, II Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1999 (art. 23, párrs. penúltimo y último).

¹⁷¹ Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999 (art. 17, párr. último).

¹⁷² *Ibid.*, art. 18.1. También, CC del Grupo Ercros, de 2002, al referirse a la existencia de un «Plan General de Formación del Grupo» y de una «Comisión ... del Grupo ...[que] elaborará un documento de criterios generales de formación que servirá como guía y para dar cohesión a la política de formación» (arts. 17 y 18).

General Intercentros, en representación de todos los empleados del Grupo ..., participará activamente en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones formativas, [creando] para ello ... una Comisión Paritaria ... que tendrá atribuidas todas las competencias en esta materia»¹⁷³; ó 4) que se instaurará un sistema único de formación de la plantilla del grupo —por ejemplo, la denominada «Universidad Corporativa Unión Fenosa»—, «cuya misión es promover el desarrollo permanente de todos los empleados ... para transmitir la cultura y los valores corporativos del Grupo»¹⁷⁴.

Otros 7 convenios colectivos de la «muestra» (el 9,33 por 100) hacen brillar la personalidad laboral del grupo de empresas, a propósito ahora de ciertas ventajas o prestaciones sociales que los mismos incluyen, y que pueden revelar indicios de unidad de plantilla, porque aun tratando de productos o servicios de una de las empresas del grupo, disponen —en beneficio de los trabajadores— que pueden ser disfrutados en igualdad de condiciones por los trabajadores del resto de las empresas del grupo en cuestión¹⁷⁵; o también, porque se prevé —en beneficio ahora del grupo de empresas— que de tales ventajas no pueden disfrutar doblemente aquellas parejas de trabajadores que presten sus servicios indistintamente en cualquiera de las empresas del grupo¹⁷⁶.

¹⁷³ II CC del Grupo Unión Radio, de 2000 (art. 21.2).

¹⁷⁴ II CC del Grupo de Unión Fenosa, de 2002 (art. 59, párrs. 2º y 3º). En este sentido, véanse también CC de las empresas Zurich Compañía de Seguros y otra, de 1998, y CC de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y otra, de 2000, creando «la Escuela Zurich ...[para] potenciar e impulsar en toda la organización la mentalidad de formación continua ...[, y] favorecer que la formación llegue a todos los empleados, sea cual sea su nivel, y a arraigar una cultura de aprendizaje continuo en todos los trabajadores» (arts. 62.2 y 63.2, respectivamente).

¹⁷⁵ Cfr. CC del grupo de empresas Milupa, de 1995 (art. 8.10), CC del grupo de empresas Milupa, de 1996 (art. 8.10), y CC del grupo de empresas Milupa, de 1997 (art. 8.10), según los cuales, «como premio a la natalidad, dado que estas empresas fabrican o comercializan productos de alimentación infantil, las mismas regalarán durante los primeros dieciocho meses de vida a los hijos de sus trabajadores, los productos de alimentación infantil (leches, leches especiales, harinas y papillas), que el Grupo Milupa fabrique». Cfr., asimismo, CC de las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros» y otra, de 1999 (art. 31), según el cual, «los empleados en activo de las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima», y «Ascat Vida, Sociedad Anónima», que suscriban indistintamente con las mismas seguros sobre sus bienes y riesgos particulares no lucrativos ..., disfrutarán de un descuento del 30 por 100 sobre la prima neta» (art. 31); y en parecidos términos, I CC de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y otra, de 2001 (art. 32), y CC de MAPFRE, Grupo Asegurador, de 2002 (art. 49.1).

¹⁷⁶ Cfr. CC de Reale Grupo Asegurador, de 2002 (art. 18), según el cual, «en el supuesto de que el padre y la madre trabajen en alguna de las compañías del grupo, sólo uno de ellos podrá solicitar dicha ayuda [de estudios para hijos de empleados]».

B) Cláusulas reveladoras de unidad de caja

22. Este segundo tipo de indicios reveladores de la personalidad laboral de un grupo de empresas que cuenta con convenio colectivo propio, frente a lo que ocurre en la hipótesis de las cláusulas reveladoras de unidad de plantilla, aparece reflejado en un porcentaje menor del total de 75 que venimos analizando en la «muestra», pues sólo puede rastrearse en 26 convenios colectivos de la misma (lo que supone el 34,66 por 100), correspondientes a dieciocho grupos de empresas distintos. Se trata de un conjunto muy heterogéneo de cláusulas, pero que simplificando podrían quedar comprendidas en dos grandes apartados: las reveladoras de unidad total de caja, de un lado, y las reveladoras de unidad de caja meramente parcial, de otro.

23. Sobre la base de que expresiones tales como, por ejemplo, «cuentas auditadas del grupo», «beneficio neto consolidado de explotación del grupo», «situación económica conjunta», «responsabilidad solidaria», «objetivos económicos estratégicos del grupo», «volumen de negocio del grupo», etc., parecen revelar una unidad total de caja dentro del grupo, cabe concluir que 9 convenios colectivos del total citado de 26, aunque referidos sólo a seis grupos de empresas distintos, contienen previsiones de este tipo, a saber: 1) los convenios colectivos del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1995, 1997 y 1998, en los cuales se afirma que «el sistema de incentivo o estímulo a la producción viene determinado por el cumplimiento de objetivos que sólo pueden fijarse en atención al *plan estratégico del Grupo*, anualmente»¹⁷⁷; 2) el CC para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado, de 1997, en el que —a propósito de las «revisiones salariales»— se dispone que «los resultados económicos que deberán tomarse como referencia, para la determinación de los incrementos definitivos, serán los derivados de las *cuentas auditadas del Grupo*»¹⁷⁸; 3) los convenios colectivos para las empresas del Grupo Imperio, de 1998 y 2001, relativos —a propósito del «plan de pensiones»— a que «será promotor del plan el grupo de empresas» y a que «la contribución del promotor al plan... será del 0,1 por 100 del *volumen de negocio de las empresas*»¹⁷⁹; 4) el CC del grupo Fimestic, de 1999, en el que —a propósito del complemento «por calidad o cantidad de trabajo» y de la «participación en beneficios»— se indica que el primero viene vinculado «al *resultado bruto de explotación* de la empre-

¹⁷⁷ Cfr. art. 19.3 de los tres convenios colectivos. Curiosamente, esto mismo se suprimió en el convenio colectivo del propio grupo, del año 2001.

¹⁷⁸ Art. 20, párr. 6°. Esto mismo se suprimió en el convenio colectivo del propio grupo, del año 2000.

¹⁷⁹ Cfr. sus arts. 22.b) y d).

sa... que vendrá determinado por los *resultados de las empresas que componen el Grupo Fimestic*»¹⁸⁰, y respecto de la segunda, que «a partir del Convenio de 1998 y años sucesivos las empresas que componen Grupo Fimestic destinan un porcentaje del *beneficio neto consolidado de explotación* del año a repartir entre todo el personal de las distintas empresas que constituyen Grupo Fimestic [, y] para los próximos tres años, 1998, 1999 y 2000 el porcentaje es del 1,20 por 100 del *beneficio neto consolidado de explotación de Grupo Fimestic*»¹⁸¹; 5) el Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999, según el cual «en caso de que no intervenga como cesionaria, «Endesa, Sociedad Anónima» —cabecera del grupo— *responde solidariamente* con sus empresas filiales cedentes y cesionarias de las obligaciones que, nacidas de la reorganización societaria, adquieren con los trabajadores afectados por la sucesión de empresas, que legalmente correspondan o por norma convenida se han establecido en el presente acuerdo»¹⁸²; y 6) el Acuerdo Marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999, en el que se afirma que «en los supuestos de despidos colectivos (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores) y extinción individual del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción [artículo 52.C) del Estatuto de los Trabajadores], las causas justificadoras de dichas medidas extintivas deberán tomar como referencia la *situación conjunta* en ambas empresas, que tendrán a estos efectos la consideración de grupo empresarial»¹⁸³, aplicándose esto mismo igualmente «a los supuestos de suspensión del contrato, previstos en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores»¹⁸⁴.

A estos 9 convenios colectivos cabe agregar otros 6 más, dentro siempre del total de 26 con previsiones sobre unidad de caja, en los que igualmente cabe concluir que esta unidad también tiene carácter total (lo que da lugar a un 20 por 100 del total de la «muestra» de 75, con previsiones de dicho tipo). Se trata de convenios en los que se afirma, por ejemplo, que «el grupo abonará», aunque este abono no se efectúa con cargo a ningún fondo específico, y se refieren a los cinco grupos de empresas siguientes: 1) los convenios colectivos del grupo Norwich Unión en España (luego Aviva), de 2000 y 2002, en los que se indica que «*la dirección del grupo abonará*» determinadas ayudas y recompensas a los trabajadores¹⁸⁵; 2) el I Convenio Marco del Grupo Endesa, de 2000, según el cual «*el Grupo Endesa, a través de “Endesa, Sociedad Anónima”, así como de*

¹⁸⁰ Art. 24.C), párr. 3°.

¹⁸¹ Art. 25, párrs. 1° y 2°.

¹⁸² Art. 16.1.

¹⁸³ Art. 39, inciso 1°.

¹⁸⁴ Art. 39, inciso 2°.

¹⁸⁵ Cfr. sus arts. 26 («ayuda para estudios») y 30 («premios y recompensas»).

sus filiales *facilitará todos los medios económicos y materiales* para conseguir una mejora progresiva de la formación de los trabajadores»¹⁸⁶; 3) el I Convenio Marco del Grupo Viesgo, de 2001, en el que se afirma exactamente lo mismo¹⁸⁷; 4) el II CC del Grupo de Unión Fenosa, de 2002, en el que —a propósito del plan de pensiones, y teniendo en cuenta que el promotor es el grupo— se afirma que «la aportación del promotor gira sobre el salario regulador del partícipe»¹⁸⁸; y 5) el CC de MAPFRE Grupo Asegurador, igualmente de 2002, que también contiene una previsión similar a la recién especificada¹⁸⁹.

24. Entre los 15 convenios colectivos recién citados —todos con previsiones de unidad total de caja— resulta, además, que 5 de ellos refuerzan esta unidad, mediante cláusulas reveladoras de unidad parcial de caja, así calificables por cuanto la dirección del grupo procede a abonar determinadas ayudas, conceptos, etc., pero con cargo a «fondos [de grupo] específicos» y separados de la caja común del propio grupo. Es el caso de los convenios colectivos, ya citados, para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y otra, de 1999¹⁹⁰, para las empresas del Grupo Norwich Unión en España, de 2000¹⁹¹, del Grupo Endesa, de 2000¹⁹², para las empresas del Grupo Aviva en España, de 2002¹⁹³, y para MAPFRE Grupo Asegurador, también de 2002¹⁹⁴.

En fin, en esta misma línea de la constancia de cláusulas de unidad meramente parcial de caja, otros 11 convenios colectivos contienen también idénticas previsiones, siempre referidas a fondos de grupo muy específicos, denominados «fondo de ayuda de estudios»¹⁹⁵, «fondo de becas de estudios»¹⁹⁶, «fondo de préstamos sociales»¹⁹⁷, «fondo social»¹⁹⁸, «fondo

¹⁸⁶ Art. 16.3.

¹⁸⁷ Cfr. art. 16.3.

¹⁸⁸ Art. 63.7.a).

¹⁸⁹ Cfr. art. 48.

¹⁹⁰ Cfr. art. 70, relativo a «fondo de acción social y docente».

¹⁹¹ Cfr. art. 32, relativo a «fondo de atención social».

¹⁹² Cfr. art. 19.3.g), relativo a «estructura salarial».

¹⁹³ Cfr. art. 32, relativo a «fondo de atención social».

¹⁹⁴ Cfr. art. 47, relativo a «becas de formación teórico/práctica para hijos de empleados».

¹⁹⁵ Cfr. convenios colectivos del grupo de empresas Milupa, de 1995, 1996 y 1997 (art. 8.4 en cada caso).

¹⁹⁶ Cfr. convenios colectivos del grupo de empresas Milupa, de 1995, 1996 y 1997 (art. 8.5 en cada caso), y también, II CC del Grupo Unión Radio, de 2000 (art. 41).

¹⁹⁷ Cfr. convenios colectivos de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada» y otras, de 1998, 2000 y 2002 (arts. 50, 50 y 51, respectivamente).

¹⁹⁸ Cfr. CC de la «Unión de detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» y otras, de 1999 (art. 27), y CC que afecta a las empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000 (art. 75).

de préstamos»¹⁹⁹, «fondo de bolsa estudios»²⁰⁰ y «fondo de plan de sugerencias»²⁰¹.

C) Cláusulas reveladoras de unidad de dirección

25. Como se sabe, la integración de dos o más empresas en un grupo no impide que cada una de ellas conserve su propia personalidad jurídico-laboral. Esto explica quizá que sólo 3 convenios colectivos de la «muestra» (el 4 por 100) alerten genéricamente sobre la existencia de una dirección única o compartida —siempre en una parte introductoria del convenio colectivo—, al hablar sin más de «la Dirección del Grupo Repsol»²⁰² o de la «Dirección del grupo ... Endesa»²⁰³, o al declarar que «la coordinación entre todas ...[las empresas] qued[a] asegurada desde la alta dirección y gerencia de “Iberdrola, Sociedad Anónima”, que se configura como cabecera del Grupo»²⁰⁴, aunque luego resulte que el articulado de los convenios colectivos recién citados no atribuye ninguna competencia concreta a la dirección del grupo. Al margen de estas referencias genéricas, lo cierto es que los indicios de personalidad laboral del grupo, desde el punto de vista de la unidad de dirección del mismo, suelen aparecer registrados en cláusulas puntuales, localizables —como veremos enseguida— a propósito de la regulación del ingreso y de la promoción en la empresa, de la organización, del tiempo y de la retribución del trabajo, y también, de ciertas ventajas o prestaciones sociales.

26. Aparte de heterogéneo, se trata de un conjunto de cláusulas muy concentrado en los convenios de la «muestra» de 75 que venimos analizando, dado que aparecen sólo en 10 convenios colectivos de la misma (el 13,33 por 100), que ordenados cronológicamente son los siguientes: 1) el CC del grupo de empresas «Cormo, Sociedad Anónima», de 1995; 2) el CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1995; 3) el CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1997; 4) el CC del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1998; 5) el II CC del Grupo Unión Radio, de 2000; 6) el CC para las empresas del Grupo Norwich Unión en Espa-

¹⁹⁹ Cfr. II CC del Grupo Unión Radio, de 2000 (art. 40), y CC del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» de Seguros y Reaseguros y otras, de 2002 (art. 40).

²⁰⁰ Cfr. CC que afecta a las empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima» y otras, de 2000 (art. 70).

²⁰¹ Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Aceralia, de 2000 (disposición adicional 3ª).

²⁰² Cfr. Acuerdo Marco del Grupo Repsol, de 1997 («1º. Prámbulo»).

²⁰³ Cfr. Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, de 1999 (acuerdo preliminar tercero, párr. 3º).

²⁰⁴ Cfr. I CC de Iberdrola Grupo, de 1998 (art. 1).

ña, de 2000; 7) el CC para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001; 8) el CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002; 9) el II CC del Grupo de Unión Fenosa; y 10) el CC para las empresas del Grupo Aviva en España, de 2002.

27. Apurando este dato un poco más, resulta que dieciséis del total de veinticuatro cláusulas reveladoras de unidad de dirección que hemos localizado, se concentran en sólo 2 de los convenios colectivos recién citados (el 2,66 por 100 de la «muestra») —comprendiendo incluso la misma unidad de negociación—, pues se trata en realidad de un único grupo de empresas, cubierto, en 2000, por el CC para las empresas del Grupo Norwich Unión en España, y en 2002, por el CC para las empresas del Grupo Aviva en España. En efecto, cada uno de estos dos convenios colectivos recién citados atribuye precisamente a la «dirección del grupo» hasta un total de ocho competencias distintas (dieciséis, por tanto, entre los dos) relativas a concretas condiciones de trabajo.

La primera, a propósito de la promoción en la empresa, al disponerse que «los empleados cuyo grupo y nivel se encuentren comprendidos entre el grupo II, nivel 6 y el grupo III, nivel 8 que tengan cinco años de antigüedad en su grupo y nivel, podrán solicitar hasta un máximo de tres veces exámenes de aptitud para optar al grupo y nivel inmediatamente superiores, no ocupando plaza de las determinadas en los apartados anteriores, y estando por tanto la *Dirección del grupo* obligada a otorgar el ascenso aunque no exista plaza»²⁰⁵.

Dos más se refieren al tiempo de trabajo, al establecerse —a propósito de la «flexibilidad de la distribución del horario»— que «la *Dirección del grupo* se compromete a estudiar la incidencia de aumentar la flexibilidad en la jornada de verano y viernes desde las siete cuarenta y cinco horas»²⁰⁶; y también —a propósito de las «vacaciones»—, que «durante el mes de marzo de cada año, la Dirección de Recursos Humanos, a través de los departamentos, sucursales y centros de trabajo, requerirá que los empleados fijen sus vacaciones [, y] durante el mes de abril de cada año la *Dirección del grupo* podrá impugnar las peticiones formuladas por los trabajadores, procurando llegar a un acuerdo con el afectado»²⁰⁷.

Otras tres inciden sobre la retribución —bajo las rúbricas «plus de productividad», «complemento de puesto de trabajo», y «viaje por cuenta y orden de las empresas del grupo»—, afirmando lo siguiente: 1) que «la *Dirección del grupo*, dada la naturaleza de este concepto, podrá retirar total

²⁰⁵ Cfr. art. 10.2, párr. 1º, de ambos convenios.

²⁰⁶ Cfr. art. 33.1.c) de ambos convenios.

²⁰⁷ Cfr. art. 34.1 y 2 de ambos convenios.

o parcialmente este plus [de productividad] a los trabajadores en caso de falta de rendimiento habitual o normal, sin perjuicio de las sanciones que procedan»²⁰⁸; 2) que «la *Dirección del grupo* podrá crear este tipo de complementos [de puesto de trabajo] en base a las especiales características y condiciones de determinados puestos de trabajo»²⁰⁹; y 3) que «la *Dirección del grupo* regulará la cuantía y condiciones de devengo de estas compensaciones por gastos [de locomoción, desplazamiento, kilometraje y dietas de alojamiento y manutención], efectuados»²¹⁰.

Por último, las dos restantes se insertan en el marco de ciertas ventajas o prestaciones sociales adicionales, afirmándose —a propósito de las «prestaciones complementarias durante la situación de incapacidad temporal (IT) derivada de enfermedad o accidente»— que «si la *Dirección del grupo* lo estimara conveniente, el empleado enfermo o accidentado deberá someterse a examen del Servicio Médico o del facultativo designado para ello»²¹¹; y también —a propósito de los «préstamos para vivienda»— que «en casos especiales, y a juicio de la *Dirección del grupo*, podrá obtenerse este beneficio sin el cumplimiento de[1]... requisito [de antigüedad mínima de tres años]»²¹².

28. También revela unidad de dirección cierta cláusula repetida en 4 de los 10 convenios colectivos antes citados (esto es, el 5,33 por 100 de nuestra «muestra» de 75) —todos referidos al mismo grupo, pues se trata de los convenios colectivos del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1995, del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1997, del Grupo de Empresas del Mediterráneo, de 1998, y del grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal», de 2001—, pues en ella se dispone que «la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo sea de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de que por acuerdo entre ... el *Grupo* y los delegados de personal se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año que en todo caso respetará los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores»²¹³.

29. Por último, otros 4 convenios colectivos (que representan de nuevo el 5,33 por 100 del total de la «muestra» de 75), pero referidos a gru-

²⁰⁸ Cfr. art. 14, párr. 4º, de ambos convenios.

²⁰⁹ Cfr. art. 17 de ambos convenios.

²¹⁰ Cfr. art. 19, párr. 2º, de ambos convenios.

²¹¹ Cfr. art. 21.d) de ambos convenios.

²¹² Cfr. art. 28.1.a) de ambos convenios.

²¹³ Cfr. art. 26.1 de los cuatro convenios colectivos citados.

pos de empresas distintos, incorporan una sola cláusula reveladora de unidad de dirección cada uno de ellos —bajo las rúbricas «organización del trabajo», «ingresos», «principios generales» y «personal afectado por procesos de separación de actividades», respectivamente—, afirmándose al respecto lo siguiente: 1) que «es facultad exclusiva del *grupo empresarial* la organización del trabajo de acuerdo con las disposiciones vigentes»²¹⁴; 2) 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»²¹⁵; 3) que «MAPFRE Grupo Asegurador, como se recoge en su Código de Buen Gobierno, promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todos los empleados y el cumplimiento estricto de las Leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas»²¹⁶; y 4) que «en el supuesto de la extinción de la personalidad jurídica, cambio de titularidad de la empresa, de alguno de sus centros de trabajo o unidades productivas ..., «*Unión Fenosa, Sociedad Anónima*» se compromete a incorporar al trabajador a la plantilla de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo de grupo»²¹⁷.

IV. CONCLUSIONES

1ª) Sobre la base siempre de la «muestra» de 75 convenios colectivos que se ha venido analizando, resulta que sólo una parte, por lo demás pequeña, de los convenios colectivos incluidos en la misma —9 de 75, esto es, el 12 por 100, a propósito de los «contratos formativos», y 8 de 75, esto es, el 10,66 por 100, a propósito de la «duración de los contratos»— sí entran a regular cinco de las siete materias (determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato en prácticas; determinar la duración del contrato en prácticas, dentro de los límites legales mínimo y máximo de la misma; determinar los puestos de trabajo susceptibles de cubrirse mediante el contrato para la formación; incrementar la duración máxima legal del contrato para la formación, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo; y aumentar la

²¹⁴ Cfr. CC del grupo de empresas «Cormo, Sociedad Anónima», de 1995 (art. 6).

²¹⁵ Cfr. II CC del Grupo Unión Radio, de 2000 [art. 8.b)].

²¹⁶ Cfr. CC de MAPFRE Grupo Asegurador, de 2002 (art. 9.2).

²¹⁷ Cfr. II CC del Grupo de Unión Fenosa, de 2002 (art. 4, párr. 4º).

duración máxima legal del contrato eventual, en atención al carácter estacional de la actividad en que la eventualidad se pueda producir) en principio reservadas por los arts. 11 y 15 del ET a la negociación colectiva sectorial; quedando fuera de esta regulación convencional, por tanto, dos de tales materias (establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos para la formación a realizar; y fijar los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos), respecto de las que no llega a registrarse en la «muestra» ningún ejemplo concreto.

2ª) No cabe ninguna duda de que en la «muestra» de 75 convenios colectivos analizada las cláusulas que más frecuentemente revelan que los grupos de empresas poseen lo que cabría denominar como personalidad única a efectos laborales, que de paso permiten asimilar estos convenios colectivos a los verdaderos convenios colectivos empresariales, son precisamente las cláusulas sobre unidad de plantilla del grupo. En efecto, aparecen reflejadas en 46 convenios colectivos de la «muestra» (por tanto, en el 61,33 por 100 de los convenios de la misma). Como era previsible, su tipología ha resultado ser variadísima, aunque todas estas cláusulas pueden quedar incluidas en alguno de los cinco apartados que siguen.

En primer lugar, las relativas a movilidad de los trabajadores dentro del grupo, que aparecen registradas en 24 de los convenios colectivos de la «muestra», lo que representa un 32 por 100 del total de la misma.

En segundo lugar, las relativas a recolocación, pues aun admitiendo la fuerte conexión que existe entre la recolocación de trabajadores en otras empresas del grupo y la movilidad externa —en cuanto posible causa de la misma—, 6 convenios colectivos de la «muestra» de 75 (esto es, el 8 por 100 de la misma) hacen referencia a aquélla de manera autónoma.

En tercer lugar, las relativas al dato de que el convenio colectivo tenga en cuenta, para el cómputo de la antigüedad de los trabajadores, la totalidad de los servicios efectivamente prestados en cualquiera de las empresas del grupo —aunque el trabajador en cuestión formalmente pertenezca sólo a una de ellas—, que aparecen nítidamente reflejadas en 16 convenios colectivos de la «muestra», lo que representa un 21,33 por 100 del total de la misma.

En cuarto lugar, las relativas a excedencia de los trabajadores en el grupo, que sólo figura como indicio claro de personalidad laboral del grupo de empresas en 3 convenios del conjunto de los 75 de la «muestra» (por tanto, un 4 por 100).

Y en quinto lugar, las relativas a otros indicios de personalidad laboral del grupo de empresas —siempre desde el punto de vista de la unidad de plantilla—, que hasta un total de cuarenta y dos indicios distintos aparecen repartidos entre 24 convenios colectivos de la «muestra» (por tanto, en el 32 por 100 de la misma).

3ª) Un segundo gran tipo de indicios reveladores de la personalidad laboral de un grupo de empresas que cuenta con convenio colectivo propio, frente a lo que ocurre en la hipótesis de las cláusulas reveladoras de unidad de plantilla, está representado por las cláusulas reveladoras de unidad de caja, y aparece reflejado en un porcentaje menor del total de 75 convenios que venimos analizando en la «muestra», pues sólo puede rastrearse en 26 convenios colectivos de la misma (lo que supone el 34,66 por 100), correspondientes, además, a sólo 18 grupos de empresas distintos.

Se trata de un conjunto muy heterogéneo de cláusulas, pero que simplificando podrían quedar comprendidas en dos grandes apartados: de un lado, las reveladoras de unidad total de caja, registradas por 15 convenios colectivos en el total de la «muestra» (lo que supone un 20 por 100 de la misma); y de otro lado, las reveladoras de unidad de caja meramente parcial, registradas en 16 convenios colectivos del total de la «muestra» (lo que supone un 21,33 por 100 de la misma).

4ª) En fin, las cláusulas claramente reveladoras de unidad de dirección sólo aparecen reflejadas en 13 de los 75 convenios colectivos de la «muestra» (lo que supone un 17,33 por 100 de la misma); convenios de los que 3 alertan sobre la existencia de una dirección única o compartida del grupo con carácter general, mientras que los 10 restantes sólo ligan la dirección del grupo a la adopción de decisiones sobre materias concretas.

Parte Cuarta

DERECHO COMPARADO Y COMUNITARIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GRUPOS DE EMPRESAS*

I. INTRODUCCIÓN

1. Sobre la base de que la legislación sobre convenios colectivos vigente en España (esto es, el título III del ET-95) no regula en absoluto el tema de la negociación colectiva en los grupos de empresas¹, una de las finalidades de este escrito es la de demostrar que dicha característica de nuestra legislación no constituye ninguna rareza española en el contexto de los Derechos Laborales de los países de nuestro entorno cultural más próximo.

En efecto, si se efectúa un muestreo de lo que ocurre en esos otros Derechos (cfr. *infra* II), sólo cabe concluir que en los países científicamente más significativos, tanto de la familia del denominado Derecho «civil» (esto es, Francia, Alemania e Italia) como de la del denominado Derecho «común» (esto es, los Estados Unidos de Norteamérica y el Reino Unido), tampoco existen preceptos legales específica y expresamente reguladores del fenómeno —existente, sin embargo, en la realidad social de todos esos países²— de la negociación colectiva en los grupos de empresas.

* Autor de esta parte: Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de A Coruña.

¹ Véase, en este mismo volumen, MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La jurisprudencia laboral sobre negociación colectiva y grupos de empresas», especialmente apartado I.

² También, por supuesto, en España, según acredita nuestra jurisprudencia laboral a partir sobre todo de finales de la década de los ochenta del siglo pasado (*ibidem*). Sobre el tema, véase MOLINA NAVARRETE, C. y OLARTE ENCABO, S., «Los nuevos escenarios de la “flexibilidad” en el sistema de relaciones laborales. El “grupo” como nivel específico de negociación de empresa», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 10 (1993), págs. 28 y ss.

En cualquier caso, parece razonable pronosticar que esta evidencia jurídica está llamada a padecer cambios, al menos en el ámbito de los países que conforman la Unión Europea; cambios que quizá propicie la transposición a sus Derechos nacionales Laborales de la Directiva 94/45/CE, de 22 septiembre 1994, del Consejo, sobre constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria³, que se analizará *infra* III.

II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO COMPARADO

A) En países más significativos de Derecho «civil»

2. En Francia, según informa la doctrina científica, la legislación reguladora de los convenios colectivos —contenida en el Título III («*Conventions et Accords Collectifs de Travail*») del Libro I («*Conventions relatives au Travail*») del Código del Trabajo⁴— «no contiene ninguna disposición relativa a los convenios o acuerdos de grupo»⁵, lo que —según esta misma doctrina científica— resulta ser un «silencio [...] sorprendente»⁶, especialmente en vista de que «la práctica de los acuerdos de grupo se desarrolla [...] permitiendo una unificación de los estatutos [empresariales] tras una absorción o una toma de control»⁷.

La propia doctrina científica francesa pone de relieve, además, que durante la tramitación parlamentaria de la Ley de 13 noviembre 1982, de la que sustancialmente trae causa la regulación del citado Título III del Libro I del Código del Trabajo, se planteó «una enmienda tendente a hacer figurar el grupo entre los niveles en los que podía ser concluido un acuerdo de empresa»⁸, pero la enmienda en cuestión fue rechazada, argumentando el entonces Ministro Sr. Auroux que, literalmente, «el Gobierno no se opone por principio a la idea que sostiene la enmienda aunque juzga prematuro legislar en la materia»⁹.

³ «DOCE» L núm. 254, de 30 septiembre 1994, que, como se sabe, fue posteriormente modificada por la Directiva 97/74/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 («DOCE» L núm.10 de 16 enero 1998), por la que se amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte la aplicación de la misma.

⁴ Arts. L. 131-1 a L 137-1.

⁵ Véase PÉLISSIER, J.; SUPROT, A., y JEAMMAUD, A., *Droit du Travail*, 20ª ed., Dalloz (Paris, 2000), pág. 829.

⁶ *Ibidem*.

⁷ *Ibidem*.

⁸ Véase ROTSCCHILD-SOURIAC, M-A., «Les accords de groupe, quelques difficultés juridiques», en *Droit Social*, núm. 6 (1991), pág. 492, nota 11.

⁹ *Ibidem*, nota 12.

Sin duda por causa de este hecho, y aunque los convenios colectivos de grupo encajarían de algún modo en el tenor literal del art. L 132-2 del Código del Trabajo, allí donde afirma que «el convenio o acuerdo colectivo de trabajo [...] se concluye entre [...] de otra parte, una o varias organizaciones sindicales de empresarios o cualquier otro grupo de empresarios, o uno o varios empresarios tomados individualmente», la propia doctrina científica francesa igualmente afirma que, «en ausencia de disposición legislativa, la jurisprudencia no favorece la conclusión de acuerdos de grupo»¹⁰, soliendo citarse a este respecto las dos siguientes sentencias de la Sala de lo Social de la Corte de Casación¹¹: una de 7 noviembre 1973, relativa a que el trabajador empleado en una filial no puede reclamar la aplicación del convenio colectivo de la sociedad matriz, supuesto que se trataba de dos sociedades jurídicamente distintas y de que la filial no estaba formalmente sujeta a ningún convenio colectivo¹²; y otra de 20 marzo 1980, en la que se declara que aún cuando un acuerdo de empresa haya sido extendido al conjunto de las empresas de un grupo, el personal de una de las sociedades agrupadas sigue quedando cubierto por el convenio colectivo nacional correspondiente a sus peculiares actividades, supuesto que estas últimas eran específicas y disociables de las otras actividades del grupo¹³.

3. También en Alemania, la Ley de Convenios Colectivos allí vigente (esto es, la *Tarifvertragsgesetz* de 9 abril 1949, ulteriormente enmendada) silencia por completo la posibilidad de que el convenio colectivo cña su ámbito de aplicación a un grupo de empresas (*Konzern*), puesto que el parágrafo 2 de la misma, relativo a las «partes de los convenios colectivos», literalmente afirma que «las partes de los convenios colectivos serán sindicatos, empresarios individuales o asociaciones de empresarios»¹⁴.

Se trata de un hecho que la doctrina científica alemana confirma, indicando lo siguiente: «¿Convenios colectivos en el grupo de empresas? A diferencia de lo que ocurre con la gestión institucional, la influencia del convenio colectivo en la actuación del grupo no ha sido objeto de reglamentación legal alguna. Eso se debe a que, habida cuenta de la amplitud abarcada por los convenios colectivos, no se consideró necesaria la cele-

¹⁰ Véase PÉLISSIER, J.; SUPIOT, A., y JEAMMAUD, A., *Droit du Travail*, 20ª ed., cit., pág. 829.

¹¹ Véase ROTSCCHILD-SOURIAC, M-A., «Les accords de groupe, quelques difficultés juridiques», cit., págs. 492, 493 y 496.

¹² El texto de esta sentencia puede localizarse en *Droit Social*, núm. 6 (1974), pág. 289, con nota de SAVATIER, J.

¹³ El texto de esta sentencia puede localizarse en *Droit Social*, núm. 6 (1980), págs. 339 y ss., con nota de SAVATIER, J.

¹⁴ Apartado 1º.

bración de convenios colectivos en los consorcios. Sin embargo, la situación podría haber sido muy diferente, si —de acuerdo con sus primitivas ideas— los sindicatos hubieran adoptado una estrategia en su política sobre convenios colectivos próxima a la empresa o si hubieran extendido las negociaciones sobre convenios a las decisiones de los empresarios, lo que habría obligado también a que se tuvieran en cuenta las peculiaridades del grupo en concreto»¹⁵.

Y en efecto, aparte el dato de que «los convenios colectivos concluidos a nivel de empresa entre el sindicato y un empresario individual son una rareza en Alemania»¹⁶, parece existir allí una razón jurídica de fondo que explica el monolitismo de la legislación alemana sobre convenios colectivos a nuestro respecto, la siguiente: «la capacidad de contratar está ligada a la noción de empresario (*Arbeitgeber*), noción de Derecho del Trabajo y no de las formas de organización provenientes del Derecho Mercantil»¹⁷, lo que «explica que un *Konzern*, es decir un grupo de empresas reunidas bajo una dirección única [...] no tenga capacidad contractual en el sentido de la Ley sobre Convenios Colectivos»¹⁸, de manera que «a la dirección del *Konzern* se le reconoce como titular de derechos y obligaciones de Derecho Mercantil, sin que el Derecho del Trabajo asimile dirección del *Konzern* y empresario»¹⁹; razón por la cual «varios convenios colectivos pueden, pues, coexistir en el seno de un *Konzern*»²⁰.

4. En Italia, en fin, no cabe que exista precepto legal específicamente regulador de nuestra peculiar unidad de negociación colectiva, por la sencilla razón de que «a diferencia de la mayor parte de los ordenamientos de la Europa Continental, el actual ordenamiento republicano no contempla una regulación legislativa general del convenio colectivo»²¹, de modo que «el único convenio colectivo dotado hoy en día de vitalidad es el llamado de Derecho Común»²², que posee una regulación jurídica «jurisprudencial»²³.

¹⁵ Véase DAÜBLER, W., *Derecho del Trabajo* (traducción española a cargo de PAZ ACERO, M^a.P. y ACERO LÓPEZ, P., y con prólogo de OJEDA AVILÉS, A.), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Madrid, 1994), págs. 745 y 755.

¹⁶ Véase WEISS, M., «Federal Republic of Germany», en *International Encyclopaedia for Labour Relations Law and Industrial Relations* (BLANPAIN, R., Editor), Vol. 5 (1994), Kluwer Law and Taxation Publishers, pág. 133.

¹⁷ Véase KESSLER, F., «La capacité de conclure des conventions collectives: les controverses et les solutions ouest-allemandes», en *Droit Social*, núm. 1 (1988), pág. 34.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ Véase PEDRAZZOLI, M., *Codice dei Lavori. Ordinamento sistematico e combinazione trasparente delle norme*, Giuffrè Editore (Milán, 2001), pág. 1663.

²² *Ibidem*.

²³ *Ibidem*. Véase, además, ARUFE VARELA, A., *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 2000), págs. 29 y ss.

Doctrinalmente se ha puesto de relieve, sin embargo, que «en Italia, la negociación colectiva de grupo tuvo como punto fundamental de arranque la estipulación de los... “*accordi di gruppo*” en el sector público de la economía a mediados de los ochenta (acuerdos IRI, ENI, EFIM, etc.), orientados a promover la participación sindical, más que a racionalizar por vía autónoma el sistema negocial»²⁴, habiendo sido asumida esta «experiencia [...] con posterioridad por algunos de los principales grupos económicos privados de aquel país (acuerdos-marco de los grupos Zanussi, Fiat, Olivetti, Italtel, Montedison, Benetton, etc.)»²⁵, aunque se trata «de acuerdos periódicos entre las partes colectivas a nivel de grupo inspirados por una “búsqueda voluntaria de la simetría”, como sede de interlocución sobre aquellas cuestiones de naturaleza estratégica afectantes al interés común o global del grupo; y junto a ello, en ocasiones, para establecer principios generales en dicho vértice negocial que han de ser desarrollados en la negociación a nivel de cada establecimiento de grupo»²⁶.

B) En países más significativos de Derecho «común»

5. Al tratarse los Estados Unidos de Norteamérica de un país caracterizado por el predominio virtualmente absoluto de la negociación colectiva de empresa²⁷, resulta comprensible que allí las únicas unidades de negociación presuntivamente apropiadas sean precisamente dicho concreto tipo de unidades de negociación. Lo confirma la Sección 9 (b) del Título I de la *Labor Management Relations Act* (o Ley Taft-Hartley) de 1947, según la cual «el Board [esto es, la Oficina Nacional de Relaciones Laborales] decidirá en cada caso si, en orden a asegurar a los trabajadores la más completa libertad para ejercitar los derechos garantizados por esta Ley, la unidad apropiada a los efectos de la negociación colectiva debe ser la unidad empresario, la unidad oficio, la unidad centro de trabajo, o una subdivisión de las mismas (*the unit appropriate for the purposes of collective bargaining shall be the employer unit, craft unit, plant unit, or subdivision thereof*)».

Lógicamente, el tenor de este precepto legal —que procede de la *National Labor Relations Act* (o Ley Wagner) de 1935²⁸— lo que planteó,

²⁴ Véase BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Comares (Granada, 2002), pág. 431.

²⁵ *Ibidem*. Sobre el tema véase también TREU, T., «Italy», en *International Encyclopaedia for Labour Relations Law and Industrial Relations* (BLANPAIN, R., Editor), Vol. 7 (1991), Kluwer Law and Taxation Publishers, pág. 190.

²⁶ Véase BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, cit., págs. 431 y 432.

²⁷ Véase GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La adhesión al convenio colectivo*, EGAP (Santiago de Compostela, 1997), págs. 323 y ss.

²⁸ Sección 9 (b).

ya en los años treinta del siglo pasado, fue la viabilidad legal de las que aquí en Europa llamaríamos unidades de negociación colectiva «sectoriales», de imposible inclusión, en principio, en las palabras «empresario», «centro de trabajo», etc., utilizadas por el precepto en cuestión. La paradoja la resolvió, sin embargo, la propia doctrina del Board en el año 1937, al «declarar, combinando las definiciones de “empresario” y “persona” contenidas en la ley Wagner, que “la Ley incluye dentro del término *empresario* a ‘cualquier persona que actúe en interés de un empresario, directa o indirectamente’, y el término *persona* ‘incluye una o más... asociaciones’”; razón por la cual las unidades multiempresariales de negociación, aparentemente preteridas, quedaban comprendidas en la expresión legal “unidad empresario”»²⁹.

Esta doctrina administrativa fue luego convalidada, en el año 1957, por la jurisprudencia del Tribunal Supremo norteamericano³⁰, dando lugar a la que allí se denomina «unidad multiempresarial (*multiemployer unit*)», en la que se cobijan grupos y sectores —que, por paradójico que resulte, son en los Estados Unidos meras subespecies de la «unidad empresario»³¹—, pero sólo con un carácter artificialmente contingente³², dado que «por no ser en principio presuntivamente apropiada, “el Board no puede considerar apropiada una unidad multiempresarial excepto cuando todas las partes estén claramente de acuerdo en la existencia de tal unidad”; razón por la cual debía acreditarse el consentimiento expreso: 1) de la mayoría de los trabajadores de cada empresa, de todos y cada uno de los empresarios implicados y por supuesto del sindicato, si pretendiera constituirse *ex novo* una unidad de negociación de dicho ámbito, y 2) de todos los empresarios y el sindicato, pero no los trabajadores de cada empresa, en la hipótesis de renegociación de anteriores convenios multiempresariales»³³.

²⁹ Véase MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Las elecciones sindicales en los Estados Unidos», en *Revista de Política Social*, núm. 148 (1985), pág. 50.

³⁰ Véase caso *NRLB versus Truck Drivers Local 449*, popularmente llamado «Buffalo Linen».

³¹ Téngase en cuenta, de todas formas, que «la negociación multiempresarial abarca un amplio espectro de hábitos, prácticas y arreglos, explícitos e implícitos, que convierten cualquier generalización en arriesgadísima; la ausencia de un régimen legal propio que defina los derechos y obligaciones de unos y otros impone, a la postre, la necesidad de que el análisis de las situaciones de negociación multiempresarial se lleve a efectos «on a case-by-case basis» (véase GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La adhesión al convenio colectivo*, cit., pág. 325).

³² Sobre unidades «artificiales» de negociación colectiva, lúcidamente, véase GÓMEZ ABELLEIRA, F.J. y ARUFE VARELA, A., «Unidades de negociación colectiva multiempresariales (a propósito de una STS 20 octubre 1997)», en *Aranzadi Social*, núm. 3 (1998), especialmente págs. 79 y 80.

³³ Véase MARTÍNEZ GIRÓN, J., «Las elecciones sindicales en los Estados Unidos», cit., págs. 50 y 51.

6. En fin, en el Reino Unido —en donde las fuentes jurídico-laborales utilizan la expresión «*company group*» (y «*group of undertakings*», si es que trasponen el Derecho comunitario) para referirse a los grupos de empresas³⁴—, la legislación tampoco prevé expresamente la posibilidad de negociar convenios colectivos en dicho concreto ámbito, pues la vigente *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992 afirma, definiendo auténticamente lo que sea convenio colectivo, que «en esta Ley “convenio colectivo” significa cualquier convenio o acuerdo hecho por o en nombre de uno o más sindicatos y uno o más empresarios o asociaciones de empresarios, y relativos a una o más de las materias especificadas» en la propia Ley³⁵.

En esta definición, es claro que la expresión «uno o más empresarios» no pretende en modo alguno aludir a los grupos de empresas, pues se trata de una definición que viene de muchos años antes —cuando los convenios colectivos de grupos no eran todavía jurídicamente relevantes³⁶—, y que fue autoritadamente interpretada en su día por Sir Otto KAHN-FREUND, en el sentido de que «dos o más empresarios pueden por supuesto estipular un convenio colectivo conjuntamente *sin formar ninguna asociación*, y dos o más asociaciones de empresarios pueden hacer lo mismo *sin formar ninguna super-federación*»³⁷.

C) Sobre la regulación legal comparada de los comités de empresas de grupo y su potencialidad negociadora

7. A pesar de la general falta de regulación legal de los convenios colectivos de grupos de empresas en el plano del Derecho comparado, no

³⁴ Véase DEAKIN, S. y MORRIS, G.S., *Labour Law*, 3ª ed., Butterworths (Londres, 2001), págs. 214 y 828.

³⁵ Sección 178 (1). Las «materias» en cuestión aparecen especificadas en la subsección (2) del propio precepto, y se refieren a lo siguiente: «(a) términos y condiciones de empleo, y condiciones del lugar en que los trabajadores deban efectuar su trabajo; (b) admisión o no admisión, o el despido o suspensión del empleo o de los deberes del empleo, de uno o más trabajadores; (c) reparto del trabajo o de los deberes del empleo entre trabajadores o grupos de trabajadores; (d) cuestiones disciplinarias; (e) la afiliación o no afiliación a un sindicato por parte del trabajador; (f) facilidades a los oficiales de los sindicatos, y (g) órganos de negociación y consulta, y otros procedimientos, relativos a cualquiera de las materias mencionadas, con inclusión del reconocimiento por los empresarios o asociaciones de empresarios del derecho de un sindicato a representar a los trabajadores en cualquier negociación o consulta o en la aplicación de tales procedimientos».

³⁶ En efecto, sobre los términos literalmente idénticos de la propia definición en la *Trade Union and Labour Relations Act* de 1974, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J., «La negociación colectiva en Inglaterra y en los Estados Unidos», en *Documentación Laboral*, núm. 31 (1990), pág. 17.

³⁷ Véase su *Labour and Law*, 2ª ed., Stevens & Sons (Londres, 1977), pág. 63.

puede pasarse por alto el dato de que la legislación comparada prevea, en ocasiones, la existencia de específicas estructuras representativas de los trabajadores —siempre en el concreto ámbito del grupo de empresas—, que pueden acabar sirviendo de plataforma para la conclusión de verdaderos convenios colectivos de grupos de empresas.

Es un tema que en cierto modo resulta inescusable tratar, al haber alertado sobre él el razonado y extenso voto particular formulado por el Magistrado Sr. MARTÍN VALVERDE, al que se adhirieron cinco Magistrados más de la Sala de lo Social del TS, en una STS de 21 diciembre 1999³⁸; voto particular en el que, tras recordarse que «el grupo o conjunto de Administraciones Públicas coordinadas por una dirección unitaria constituye una unidad de negociación peculiar, que no se puede reducir totalmente, sin forzar los conceptos, ni al “convenio de empresa o de ámbito inferior” ni tampoco al [...] “convenio de ámbito superior a la empresa”»³⁹ —existiendo, por lo mismo, «una laguna legal»⁴⁰—, se afirma que una vía de solución al tema «se ha producido de manera explícita en determinadas regulaciones de los grupos de empresas», de la que es muestra «en el derecho comparado», siempre según este voto particular, la «negociación de acuerdos o pactos colectivos a nivel de “grupos de empresas” con los representantes unitarios o electos de los trabajadores de las empresas del grupo (art. 55 de la BverfG de la República Federal Alemana)»⁴¹.

8. En efecto, la Ley alemana de Constitución de Empresas (*Betriebsverfassungsgesetz*) de 1972 regula, en sus párrafos 54 a 59, el «comité de grupo de empresas (*Konzernbetriebsrat*)»; párrafos que no resultan concluyentes en punto a la relación entre estos órganos y la negociación de convenios colectivos, limitándose a indicar el párrafo 58⁴² que «el comité de grupo de empresas tendrá competencia para considerar aquellas cuestiones que conciernan al grupo o a dos o más empresas del grupo y que no hayan podido ser resueltas por los comités centrales de empresa dentro de sus empresas»⁴³, aunque esto no signifique que se trate «de un órgano superior a los comités centrales de empresa»⁴⁴. En cualquier caso, es cierto que la doctrina científica alemana confirma que «cuando el

³⁸ Ar. 528.

³⁹ FD 3º, párr. 1º.

⁴⁰ *Ibidem*, párr. 2º.

⁴¹ *Ibidem*, párr. 4º.

⁴² El párrafo 55 trata de la «composición» y «votación» para la elección del comité de empresa de grupo, aunque su apartado 4 afirma que «un convenio colectivo o acuerdo laboral puede prever un número de miembros del comité de empresa de grupo diferente del establecido en el primer inciso del apartado 1», de este mismo párrafo.

⁴³ Inciso primero, apartado 1.

⁴⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

comité de empresa de grupo tenga competencia suficiente podrá celebrar también pactos de empresa con el grupo»⁴⁵, los cuales afectarán «a todos los trabajadores pertenecientes al consorcio y por consiguiente también a los que trabajen en sociedades filiales que son independientes desde el punto de vista jurídico»⁴⁶.

9. Por lo demás, los arts. L 439-1 a L 439-5 del Código del Trabajo francés —incorporados al mismo por una Ley de 1982, pero diferente de la de reforma de la negociación colectiva, que antes se citó⁴⁷—, también regulan expresamente el «comité de grupo (*comité de groupe*)»; regulación de acuerdo con la cual «un comité de grupo se constituye en el seno del grupo formado por una empresa llamada empresa dominante y las empresas que ella controla [...], cuya sede social esté situada en el territorio francés»⁴⁸. De nuevo, en principio, se trata de un órgano de mera información y consulta, legalmente competente para recibir «informaciones sobre la actividad, la situación financiera, la evolución y las previsiones del empleo [...] en el grupo y en cada una de las empresas que lo componen», recibiendo «comunicación cuando existan, de las cuentas y del balance consolidados», etc.⁴⁹, sin que nada indique en esta regulación que tenga competencia para negociar convenios colectivos en el ámbito del grupo. Aunque se sostenga doctrinalmente en Francia que «si esta institución no ha sido concebida por la ley como instancia de negociación, nada prohíbe que pueda serlo convencionalmente»⁵⁰.

III. EL DERECHO COMUNITARIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y GRUPOS DE EMPRESAS

A) La negociación colectiva de grupo en la Directiva 94/45/CE, de 22 septiembre 1994

10. El comité de empresa europeo o el procedimiento de información y consulta que, según la Directiva 94/45/CE, de 22 septiembre 1994⁵¹ —norma comunitaria sólo relativamente novedosa, en la medida en que parece traer causa de concretas experiencias negociales anteriores a

⁴⁵ Véase DAÜBLER, W., *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 754.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ Se trata concretamente de la Ley 82/915 de 28 octubre 1982.

⁴⁸ Art. L 439-1, apartado II, párrafo 1º.

⁴⁹ Véase art. L. 439-2.

⁵⁰ Véase ROTSCCHILD-SOURIAC, M-A., «Les accords de groupe, quelques difficultés juridiques», cit., pág. 495, con cita de CHARALON, Y.

⁵¹ Cit. *supra*, número 1.

ella⁵²—, deben establecerse «en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria»⁵³, no constituyen, en principio, ninguna específica estructura representativa de los trabajadores que esté legalmente llamada a concluir convenios colectivos en empresas de dimensión comunitaria o grupos de empresas de idéntica dimensión, en la medida en que su única función es —siempre según la Directiva— la de «llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores»⁵⁴.

11. Pero lo cierto es que tanto el comité de empresa europeo como el procedimiento de información y consulta citados se constituyen por «acuerdo», puesto que —según afirma la Directiva— «corresponde a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, o de la empresa que ejerce el control de un grupo, determinar de *común acuerdo*

⁵² Con remisión al art. 14, su art. 13 —sobre «Acuerdos vigentes— declara: 1) que «sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, no estarán sometidas a las obligaciones que resultan de la presente Directiva las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria en los que ya exista, bien en la fecha fijada en el apartado 1 del artículo 14 o bien en una fecha anterior, en el Estado miembro de que se trate, un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea la información y consulta transnacional a los trabajadores» (apartado 1); y 2) que en «el momento de la expiración de los acuerdos a que se refiere el apartado 1, las partes en dichos acuerdos podrán decidir conjuntamente su prórroga» (apartado 1, párr. 1º), aunque, de «no ser así, se aplicarán las disposiciones de la presente Directiva» (*ibidem*, párr. 2º). A este efecto, estudiando los acuerdos en las empresas Bayer AG (1991), Bull (1992), Continental Can Europe (1991), Continental Corporation (1992), Continental AG (1993), Elf Aquitaine (1991), Grundig (1993), NCM group (s/f), Pechiney (1992), Renault (1993), Saint-Gobain (s/f), Thomson Consumer Electronics (s/f), Thomson CFS (s/f), Volkswagen group (1992) y Volvo (1993), véase BLANPAIN, R. y WINDEY, P., *European Works Councils. Information and consultation of employees in multinational enterprises in Europe*, Peeters (Lovaina, 1994), págs. 202 y ss. También sobre el tema y con una interesante y amplia lista de acuerdos de esta misma naturaleza, véase COLAIANNI, T., *European Works Councils. A legal and practical guide*, Sweet & Maxwell (Londres, 1996), págs. 124 y ss.; y además, los escritos «Information and consultation in European multinationals-part one», en *European Industrial Relations Review*, núm. 228, págs. 13 y ss., e «Information and consultation in European multinationals-part two», en *European Industrial Relations Review*, núm. 229, págs. 14 y ss.

⁵³ Véase su art. 1.2. Aclarando qué deba entenderse por tales, su art. 2.1 (sobre «Definiciones») afirma que «se entenderá por: a) “empresa de dimensión comunitaria”: toda empresa que ocupe 1.000 o más trabajadores en los Estados miembros y, por lo menos en dos Estados miembros diferentes, empleen 150 o más trabajadores en cada uno de ellos; b) “grupo de empresas”: un grupo que comprenda una empresa que ejerce el control y las empresas controladas; [y] c) “grupo de empresas de dimensión comunitaria”: todo grupo de empresas que cumpla las siguientes condiciones: [...] que empleen 1.000 o más trabajadores en los Estados miembros, [...] que comprenda al menos dos empresas miembros del grupo en Estados miembros diferentes, y [...] que al menos una empresa del grupo ocupe 150 o más trabajadores en un Estado miembro y que al menos otra de las empresas del grupo emplee 150 o más trabajadores en otro Estado miembro».

⁵⁴ Véase su art. 2.1 g), relativo a la definición de «comité de empresa europeo».

la naturaleza, composición, atribuciones, modalidades de funcionamiento, procedimientos y recursos financieros del comité de empresa europeo o de cualquier otro procedimiento de información y consulta, de forma que se adapte a sus circunstancias particulares»⁵⁵.

12. Pues bien, centrándonos en la hipótesis de que el «acuerdo» en cuestión se estipule en el seno de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, es claro —y así lo confirma la doctrina especializada que viene ocupándose del tema⁵⁶— que el mismo presenta la naturaleza propia de un verdadero convenio colectivo de grupo de empresas de dimensión comunitaria, a pesar de todas las ambigüedades terminológicas de la Directiva —que no utiliza ni una sola vez el adjetivo «colectivo» para calificar el acuerdo en cuestión—, dado que este último: 1) se estipula precisamente entre sujetos colectivos, que son la «dirección central» del grupo⁵⁷, por la parte patronal, y la «comisión negociadora», por la parte trabajadora, teniendo en cuenta que esta comisión está formada precisamente por «representantes de los trabajadores» de las diversas empresas agrupadas⁵⁸; 2) se estipula tras la celebración de las correspondientes «negociaciones» entre dichos sujetos colectivos, regulándose en la Directiva la iniciativa negocial⁵⁹, el desarrollo de las «reuniones» negociado-

⁵⁵ Véase su Considerando 15°.

⁵⁶ Véase BLANPAIN, R. y COLUCCI, M., *Il diritto comunitario del lavoro ed il suo impatto sull'ordinamento giuridico italiano*, Cedam (Padua, 2000), pág. 518.

⁵⁷ El art. 2.1 e) de la Directiva declara que se entiende por «“dirección central”»: la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, de la empresa que ejerza el control».

⁵⁸ Habida cuenta de que el art. 5.2 de la Directiva señala que «se constituirá una comisión negociadora con arreglo a las siguientes directrices: a) los Estados miembros determinarán la forma de elegir o designar a los miembros de la comisión negociadora que hayan de ser elegidos o designados en su territorio... [y] deberán prever que los trabajadores de las empresas y/o establecimientos en los que no existan representantes de los trabajadores por motivos ajenos a su voluntad tengan derecho a elegir o designar miembros de la Comisión negociadora...; b) el grupo especial de negociación estará compuesto por un mínimo de 3 miembros y un máximo de 18; c) en el momento de proceder a estas elecciones o designaciones, se debe garantizar: [...] en primer lugar, la existencia de un representante por cada Estado miembro en el que la empresa de dimensión comunitaria tenga uno o más establecimientos o en el que el grupo de empresas de dimensión comunitaria tenga la empresa que ejerce el control o una o más empresas controladas [...] y en segundo lugar, la existencia de miembros suplementarios en proporción al número de trabajadores que tengan los establecimientos, la empresa que ejerce el control o las empresas controladas, con arreglo a lo dispuesto en la legislación del Estado miembro en cuyo territorio esté situada la dirección central».

⁵⁹ El art. 5.1 de la Directiva señala al respecto que «la dirección central iniciará la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta, por propia iniciativa o a solicitud escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en Estados miembros diferentes».

ras⁶⁰, el régimen de mayorías para acordar⁶¹ y, por último, que los sujetos colectivos en cuestión «deberán negociar con espíritu de colaboración»⁶² —lo que evoca de manera bastante pedestre el característico principio de negociación colectiva según las reglas de la buena fe⁶³— y, en todo caso, en ejercicio de su «autonomía»⁶⁴, y 3) debe formalizarse necesariamente por escrito («consignado por escrito»)⁶⁵, poseyendo incluso su contenido —sumamente parecido a los que la doctrina viene denominando «acuerdos de procedimiento»⁶⁶— lo que cabría calificar como normas de configuración, relativas, por ejemplo, a su ámbito, su duración o su «renegociación»⁶⁷.

B) La transposición de la Directiva 94/45/CE, de 22 septiembre 1994, a las legislaciones nacionales

13. Teniendo en cuenta, como señala una STJCEE de 30 enero 1985⁶⁸, que «está permitido a los Estados miembros dejar la forma de transponer... [una Directiva] a los agentes sociales»⁶⁹, en «el marco de los convenios

⁶⁰ De nuevo, el art. 5 de la Directiva establece en este sentido: 1) que corresponde «a la comisión negociadora fijar, junto con la dirección central, mediante un acuerdo escrito, el alcance, la composición, las atribuciones y la duración del mandato del (de los) comité (s) de empresa europeo (s) o las modalidades de aplicación de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores» (véase su apartado 3); 2) que «la dirección central convocará una reunión con la comisión negociadora... [e] informará de ello a las direcciones locales» (véase su apartado 4, párr. 1º); y 3) que para «las negociaciones, la comisión negociadora podrá estar asistida por expertos su elección» (*ibidem*, párr. 2º).

⁶¹ El art. 5.5 señala que la «comisión negociadora podrá decidir, por mayoría de dos tercios como mínimo de los votos, no iniciar negociaciones... o anular las negociaciones en curso» (véase su párr. 1º).

⁶² Véase art. 6.1 de la Directiva.

⁶³ Sobre el tema, véase CABEZA PEREIRO, J., *La buena fe en la negociación colectiva*, EGAP (Santiago de Compostela, 1995), págs. 223 y ss.

⁶⁴ A la que alude la Directiva en su Considerando 15º y en su art. 6.2.

⁶⁵ Véase el art. 6.2 de la Directiva.

⁶⁶ Véase MARTÍNEZ GIRÓN, J., *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (Madrid, 1985), págs. 17 y ss.

⁶⁷ Afirma al respecto el art. 6.2 de la Directiva que «el acuerdo... establecerá: a) las empresas miembros del grupo de empresas de dimensión comunitaria o los establecimientos de la empresa de dimensión comunitaria afectados por el acuerdo; b) la composición del comité de empresa europeo, el número de miembros, su distribución y la duración del mandato; c) las atribuciones y el procedimiento de información y consulta al comité de empresa europeo; d) el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo; e) los recursos financieros y materiales que se asignarán al comité de empresa europeo; [y] f) la duración del acuerdo y el procedimiento de su renegociación».

⁶⁸ Localizable en *Cour de Justice des Communautés Européennes. Recueil de la Jurisprudence de la Cour*, t. 1 (1985), págs. 427 y ss.

⁶⁹ Véase su apartado 8.

colectivos»⁷⁰ —aunque esta «facultad no les exime, sin embargo, de la obligación de asegurar, mediante medidas legislativas, reglamentarias o administrativas apropiadas, que todos los trabajadores de la Comunidad puedan beneficiarse de la protección prevista por la directiva en toda su extensión»⁷¹—, resulta comprensible que la Directiva 94/45/CE, al establecer que los «Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para... [su] cumplimiento..., o garantizarán que... los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo»⁷², haya podido ser transpuesta a los Derechos nacionales de los distintos Estados miembros, tanto por vía convencional como por medio de la promulgación de verdaderas normas estatales.

a) *Por la vía convencional*

14. Así, en Italia, la transposición de la Directiva en cuestión ha sido llevado a efecto por medio de un «Acuerdo Interconfederal», estipulado el 27 noviembre 1996 por CONFINDUSTRIA y ASSICREDITO, del lado patronal, y por CGIL, CISL y UIL, del lado sindical⁷³.

15. Se trata de un acuerdo que tiene por objeto —como el mismo declara— «mejorar el derecho a la información y a la consulta de los trabajadores en las empresas y en los grupos de empresas y en los grupos de dimensión comunitaria, recibiendo el contenido de la Directiva 94/45/CE»⁷⁴, y en el que —en congruencia con el tenor de esta directiva— se afirma que el comité de empresa europeo (*comitato aziendale europeo*) y el procedimiento para la información y consulta (*procedura per l'informazione e la consultazione*) —que tampoco son, como en la directiva, específicas estructuras representativas de los trabajadores lla-

⁷⁰ Véase su apartado 9.

⁷¹ Véase su apartado 8. Con cita literal de la misma, la STJCEE de 8 julio 1999, Asunto C-234/1997, Teresa Fernández de Bobadilla contra Museo Nacional del Prado/Comité de Empresa del Museo Nacional del Prado/Ministerio Fiscal (Ar. 161), también afirma que «un Estado miembro puede encomendar la realización de los objetivos perseguidos por determinadas Directivas comunitarias a los interlocutores sociales, a través de convenios colectivos, permaneciendo en todo caso obligado el Estado, sin embargo, a cumplir la obligación que le incumbe de garantizar la plena adaptación del Derecho interno a lo dispuesto en las Directivas, adoptando, en su caso, todas las medidas adecuadas» (véase su apartado 19).

⁷² Véase su art. 14.1.

⁷³ El texto del acuerdo se puede localizar en SCOGNAMIGLIO, R., *Nuovo codice del lavoro 1999/2000*, Zanichelli (Bologna, 1999), págs. 276 y ss. Para un comentario del mismo, véase BLANPAIN, R. y COLUCCI, M., *Il diritto comunitario del lavoro ed il suo impatto sull'ordinamento giuridico italiano*, cit., págs. 532 y ss.

⁷⁴ Véase su art. 1.1.

madas a concluir convenios colectivos⁷⁵— se constituyen por «acuerdo (*accordo*)», dado que «la comisión especial de negociación (*delegazione speciale di negoziazione*) tiene el deber de determinar, con la dirección central (*direzione centrale*) ... y tramitar por escrito, el campo de acción, la composición, las atribuciones y la duración del mandado del o de los comités de empresa europeos, o bien la modalidad de actuación del procedimiento para la información y consulta de los trabajadores»⁷⁶.

16. Pues bien, en congruencia de nuevo con el tenor de la directiva, el «*accordo*» de constitución en cuestión, si referido a grupos de empresas de dimensión comunitaria, vuelve a tener un parecido irresistible con los verdaderos convenios colectivos negociados en dicho peculiar ámbito, dado que —en punto a los sujetos colectivos que lo negocian⁷⁷, a que se concluye tras las pertinentes «negociaciones» entre los mismos⁷⁸, a que dichos sujetos deberán «negociar con espíritu constructivo (*negoziare con spirito costruttivo*)»⁷⁹, etc.— este acuerdo interconfederal italiano de transposición se limita a reproducir, prácticamente a la letra, los concretos preceptos de la directiva de que antes se hizo mención⁸⁰.

b) *Por medio de normas estatales*

17. En Francia, en cambio, la transposición de la Directiva 94/45/CE se produjo mediante la promulgación de una Ley de 12 noviembre 1996⁸¹, apareciendo actualmente contenida la regulación en cuestión en el capítulo X («*Comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire*») del Título III («*Les comités d'entreprise*») del Libro IV («*Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés*») del Código del Trabajo⁸².

18. Dado que esta normativa francesa reitera igualmente el tenor de los preceptos de la directiva a que repetidamente venimos haciendo men-

⁷⁵ Puesto que al art. 1.1 declara en este sentido lo siguiente: «A tal fine è istituito un comitato europeo e/o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori... al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal presente accordo interconfederale».

⁷⁶ Véase su art. 8.1.

⁷⁷ Véanse arts. 2.1 f), 2.1 i), 5, 6 y 7 del acuerdo interconfederal.

⁷⁸ Véanse arts. 5.1 y 8 del acuerdo interconfederal.

⁷⁹ Véase art. 9.1 del acuerdo interconfederal.

⁸⁰ Véase *supra*, núm. 12.

⁸¹ «*Journal Officiel*» de 13 noviembre 1996.

⁸² Arts. L 439-6 a L 439-24.

ción⁸³, resulta de nuevo patente la asimilación a un convenio colectivo de grupo de empresas del concreto «*accord*» de constitución del comité de empresa europeo o procedimiento equivalente en los grupos franceses de dimensión comunitaria, aunque aquí se refuerza dicha asimilación, en la medida en que la propia ley de transposición se autodenomina ley «relativa a la información y consulta de los trabajadores en las empresas y los grupos de empresas de dimensión comunitaria, así como de desarrollo de la negociación colectiva (*ainsi qu'au développement de la négociation collective*)», y además, porque expresamente se afirma —en este punto, separándose un poco de la letra de la directiva— que las partes tienen el deber de «*négocier en vue de parvenir à un accord*»⁸⁴.

C) El derecho español sobre negociación colectiva en grupos de empresas de dimensión comunitaria

a) La negociación colectiva de grupos de empresas de dimensión comunitaria en la Ley 10/1997, de 24 abril

19. Como se sabe, la Ley 10/1997, de 24 abril⁸⁵, por la que se regulan los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, «transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 94/45/CE»⁸⁶. Aquí la opción «por la elaboración de una norma de origen legal en vez de confiar la transposición a una iniciativa de carácter convencional»⁸⁷, que «hubiera sido posible... a través de un acuerdo interprofesional para materias concretas de los previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores»⁸⁸, se justifica en la propia Ley 10/1997, dado «el silencio de los interlocutores sociales al respecto»⁸⁹, que a la propia norma no le extraña, puesto que —según

⁸³ A propósito de los sujetos colectivos, negociadores del «*accord*», véase el art. L 439-8, párr. 1º; a propósito de la iniciativa negociadora, véase art. L 439-7, párrs. 1º y 2º; a propósito del desarrollo de las reuniones negociadoras, véase art. L 439-8, párrs. 2º, 3º y 4º; a propósito del régimen de las mayorías para acordar, véase art. L 439-11; a propósito de su necesaria formalización por escrito, véase art. L 439-8, párr. 1º; y a propósito de su contenido mínimo, véase art. L 439-9.

⁸⁴ Véase su art. L. 439-9, párr. 1º.

⁸⁵ «BOE» de 25 abril. Fue luego modificada por la Ley 44/1999, de 29 noviembre («BOE» de 30 noviembre).

⁸⁶ Véase su Exposición de Motivos, apartado III, párr. 1º.

⁸⁷ *Ibidem*.

⁸⁸ *Ibidem*, párr. 4º.

⁸⁹ *Ibidem*, párr. 4º. Y ello, a pesar de que, como señala la propia Ley 10/1997, la «opinión de los interlocutores sociales se ha tenido muy presente durante... [su] elaboración..., en especial la opinión “formalizada” que supone el dictamen del Consejo Económico y Social, órgano donde sindicatos y organizaciones empresariales son protagonistas» (*ibidem*, párr. 5º).

ella— la «transposición convencional de Directivas comunitarias, aunque deseable, no se ha producido nunca hasta el momento en nuestro Derecho, quizás por falta de hábito de nuestros interlocutores sociales»⁹⁰.

20. Tampoco en nuestro país cabe dudar de que el «acuerdo» constitutivo del comité de empresa europeo o procedimiento equivalente tenga la naturaleza de un verdadero convenio colectivo de grupo de empresas de dimensión comunitaria, especialmente si se tiene en cuenta que esta Ley 10/1997 —aparte de reproducir los preceptos de la directiva que tan repetidamente venimos mencionando⁹¹— con toda rotundidad afirma lo siguiente: 1) que las partes tienen el deber de «negociar *de buena fe*, con vistas a la obtención de un acuerdo»⁹²; 2) que este último se «presentará ante la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicación oficial conforme a lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores»⁹³, relativos, como se sabe, al registro y depósito, y publicación, precisamente de los «convenios colectivos»; y 3) que los «acuerdos que con la dirección central puedan celebrar la comisión negociadora, el comité de empresa europeo y, en su caso, los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, serán susceptibles de impugnación conforme al proceso de impugnación de convenios colectivos regulado en el Capítulo IX del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral»⁹⁴, rubricado «De la impugnación de Convenios Colectivos».

b) *Negociación colectiva en grupos de empresas de dimensión comunitaria radicados en España*

21. Tras algo más de un lustro de vigencia de la Ley 10/1997, el número de «acuerdos» constitutivos adoptados en grupos españoles de empresas de dimensión comunitaria —esto es, con sede central en España⁹⁵—, y

⁹⁰ *Ibidem*, párr. 4º.

⁹¹ A propósito de los sujetos colectivos, negociadores del «acuerdo», véase su art. 3, apartado 1, punto 8º; a propósito de la iniciativa negociadora, véanse sus arts. 6, 7 y 8; a propósito del régimen de las mayorías para acordar, véanse sus arts. 10 y 11; a propósito de su necesaria formalización por escrito, véase su art. 13.2, párr. 1º; y a propósito de su contenido mínimo, véase su art. 12.1

⁹² Véase art. 10.1, párr. 2º, de la Ley 10/1997.

⁹³ Véase art. 13.2, párr. 1º, de la Ley 10/1997.

⁹⁴ Véase art. 38.2 de la Ley 10/1997. Además, la remisión que el art. 38.1 de la propia Ley 10/1997 efectúa a la regulación de la LPL a propósito del «proceso de conflictos colectivos».

⁹⁵ El art. 5.1 de la Ley 10/1997 declara que las «disposiciones contenidas en este Título serán de aplicación a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

publicados en el «BOE», parece ascender a tan sólo siete hasta la fecha de este escrito, lo que constituye una cifra ínfima⁹⁶, sobre todo si se tiene en cuenta que en julio de 2000 tenía su sede central en España casi una treintena de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria⁹⁷. Además, aunque se trata de siete «acuerdos», se refieren sólo a cinco grupos españoles de empresas de dimensión comunitaria, de los que tres corresponden al Grupo «Repsol» y los cuatro restantes a «GE Power Controls Ibérica, Sociedad Limitada», «Praxair», «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima», y «Altadis, Sociedad Anónima», respectivamente.

22. En efecto, en el ámbito del Grupo «Repsol» se han concluido hasta la fecha tres acuerdos para la constitución de un órgano de información y consulta europeo, de los cuales el primero aparece enclausulado en el Acuerdo Marco del grupo de 16 julio 1997⁹⁸ —como apartado número 17 del mismo—, habiendo sido concluido «entre las representaciones de la Dirección del Grupo Repsol y los Sindicatos CC.OO y UGT»⁹⁹, y «al amparo de lo establecido en el título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical»¹⁰⁰; acuerdo éste que parece haber sido, además, el primero de los adoptados en nuestro país sobre el tema¹⁰¹. En él, se declaraba que el «Procedimiento de Comunicación Europeo del Grupo Repsol, y su órgano más representativo, el Foro de Información y Con-

que tengan su dirección central en España, así como a los centros de trabajo de las citadas empresas y a las empresas de los referidos grupos cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren situados».

⁹⁶ Según informa la nota anónima, «Situación de los Comités de Empresa Europeos en España», en *Observatorio de Relaciones Industriales*, núm 17 (1999), en abril de 1999 no se habían firmado «acuerdos de creación de órganos o procedimientos de información y consulta en las empresas o grupos españoles de dimensión comunitaria, con la única excepción del Grupo Repsol» (véase pág. 2), entendiéndose como una de las posibles causas de esta situación la siguiente: «La transposición de la Directiva se ha completado en prácticamente la totalidad de los ordenamientos de la UE. Una excepción importante es Portugal, donde se está debatiendo en el Parlamento el Proyecto de Ley presentado en diciembre pasado por el Gobierno, previendo éste que la adopción definitiva de la Ley se producirá lo más tarde en octubre de este año. La tardanza del país vecino en transponer la Directiva puede estar bloqueando, de hecho, la apertura de negociaciones para la creación de un CEU en empresas españolas afectadas por la Directiva que operan conjuntamente en los dos países» (*ibidem*).

⁹⁷ Al respecto, véase «Mapa de Comités de Empresa Europeos en España», en <http://www.ccoo.es/internacional/europa/cee/MapaCEEes.htm>. Y también, ARAGÓN, J.; ESTRADA, B.; ROCHA, F. y SANZ, E., «Los Comités de Empresa Europeos en España», en *Cuadernos de Información Sindical*, núm. 14 (2001), págs. 27 y ss.

⁹⁸ «BOE» de 10 diciembre 1997.

⁹⁹ Véase el título de su epígrafe 17.

¹⁰⁰ Véase párr. 1º de su epígrafe 2, relativo precisamente a su «Naturaleza jurídica».

¹⁰¹ Véase al respecto nota anónima, «Situación de los Comités de Empresa Europeos en España», en *Observatorio de Relaciones Industriales*, cit., pág. 3.

sulta, son creaciones consensuadas de la Dirección y los representantes de los trabajadores del Grupo Repsol, en el objetivo de lograr un ámbito de discusión libre y responsable de las cuestiones que puedan afectar al Grupo en general, y a sus trabajadores en particular, y de transmitir a todos los trabajadores del Grupo Repsol en el ámbito europeo tanto las conclusiones de dichos debates, como la información que pueda resultar trascendente para sus intereses»¹⁰².

Este acuerdo, que inicialmente nacía con «una duración de dos años»¹⁰³, fue luego prorrogado por el II Acuerdo Marco del Grupo Repsol de 11 mayo 1999¹⁰⁴, nuevamente suscrito por las mismas partes y con los mismos amparos legales que el I Acuerdo Marco. En efecto, este II Acuerdo Marco, que volvía a regular el tema en su apartado 11 —relativo al «Órgano de información y consulta»¹⁰⁵—, declaraba a propósito del mismo que «es una prórroga del pactado en fecha de 16 de julio de 1997»¹⁰⁶.

En fin, el tercer acuerdo del propio grupo sobre el tema ya no aparece enclausulado en ningún otro, sino que se trata de un acuerdo específico, regulador de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas del Grupo Repsol en territorio europeo, de fecha 19 junio 2001¹⁰⁷. Fue «suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y, de otra parte, por la representación de los trabajadores que representan al colectivo de los mismos»¹⁰⁸, con «una vigencia de tres años»¹⁰⁹, y establece un «Comité de Empresa Europeo del Grupo Repsol-YPF», autodefinido como «un órgano de información y consulta con el objetivo de lograr un ámbito de discusión libre y responsable de las cuestiones que puedan afectar al grupo en general, y a sus trabajadores en particular, y de transmitir a todos los trabajadores del Grupo Repsol en el ámbito europeo tanto las conclusiones de

¹⁰² Véase su art. 1. Y todo ello teniendo en cuenta el dato de que Repsol, que «es una compañía petrolera, química y gasista, que desarrolla actividades de exploración y producción, transporte y refino de petróleo, además de fabricación, distribución y comercialización de productos petrolíferos, petroquímicos, gases licuados del petróleo y gas natural» (véase su epígrafe 17, párr. 1º), ha mantenido «desde su fundación una clara vocación internacional, que le ha llevado a ostentar en la actualidad una extendida red de centros productivos, administrativos y comerciales, en dieciocho países de cuatro continentes» (*ibidem*).

¹⁰³ Véase su art. 5.

¹⁰⁴ «BOE» de 24 julio 1999.

¹⁰⁵ Arts. 51 a 56 y Anexo I.

¹⁰⁶ Véase su art. 55, párr. 1º.

¹⁰⁷ «BOE» de 29 noviembre 2001. Su art. 5 (relativo a su «Duración y denuncia») declara que el «presente Acuerdo tendrá una vigencia de tres años» (véase su párr. 1º).

¹⁰⁸ Véase párr. 1º de la resolución de la Dirección General del Trabajo por la que se ordena su publicación.

¹⁰⁹ Véase su art. 5, párr. 1º, sobre «Duración y denuncia». Además, su párr. 2º declara que en «todo lo relativo a prórroga, denuncia y renegociación del Acuerdo se estará a lo establecido en el artículo 14 de la Ley 10/1997».

dichos debates, como la información que pueda resultar trascendente para sus intereses»¹¹⁰.

23. Por su parte, «GE Power Controls Ibérica, Sociedad Limitada», que también es un verdadero grupo de empresas, igualmente cuenta con su propio comité de empresa europeo, constituido por Acuerdo de 25 octubre 1999¹¹¹. Se trata de un acuerdo «suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por la Comisión Negociadora Especial que representa la plantilla de trabajadores de la citada empresa»¹¹², teniendo «vigor durante un período consecutivo de cuatro años o hasta su denuncia por cualquiera de las partes»¹¹³, y con la específica «finalidad... [de] proporcionar un mecanismo de información y de consulta acerca de cuestiones de empleo transnacionales que afecten considerablemente a los intereses de los trabajadores de GEPC en, como mínimo, dos países miembros de la UE distintos amparados por este Acuerdo, sin afectar a los derechos y deberes que corresponden exclusivamente a los representantes de los trabajadores de acuerdo con las leyes nacionales y locales»¹¹⁴.

24. Además, por Acuerdo de 4 abril 2000¹¹⁵, con «una vigencia de cuatro años»¹¹⁶, se constituyó en el grupo «Praxair» un «Consejo de Trabajadores Europeos de Praxair, denominado... Comité de Información y Consulta de Praxair... [,] con la finalidad de desarrollar un diálogo abierto y responsable»¹¹⁷. En él, se afirma que no constituye «una duplicidad ni... [va] en detrimento de los procesos de información y consulta a nivel de compañía individual»¹¹⁸, pues se concibe como «un mecanismo adicional para proporcionar información y consulta transnacionales a todos los empleados»¹¹⁹. Fue suscrito, de una parte, por «“Praxair España, Sociedad Limitada” (Praxair), que es la designada como dirección central por Praxair en los Estados miembros (según define la Ley española de 24 de abril de 1997, número 10/1997, artículo 3, modificado por la Ley

¹¹⁰ Véase su art. 1, relativo precisamente a su «Naturaleza y objeto».

¹¹¹ «BOE» de 21 diciembre 1999.

¹¹² Véase párr. 1º de la resolución de la Dirección General del Trabajo por la que se ordena su publicación. Concretamente, «entre la Oficina Central Europea de “GE Power Controls”, cuya oficina se encuentra en... Barcelona (España), ... y la Comisión Negociadora Especial, que representa a la plantilla de GEPC» (véase párr. 1º del acuerdo).

¹¹³ Véase su art. 10.1.

¹¹⁴ Véase su art. 1, sección 1.1.

¹¹⁵ «BOE» de 21 junio 2000.

¹¹⁶ Véase su art. 11, párr. 1º.

¹¹⁷ Véase su Preámbulo, párr. 2º.

¹¹⁸ *Ibidem*.

¹¹⁹ *Ibidem*.

44/1999), en los que el grupo Praxair tiene compañías»¹²⁰, y de otra parte, representando a la plantilla de trabajadores del citado grupo, por un «Órgano de Negociación Especial (SNB)»¹²¹.

25. El sexto de los siete acuerdos mencionados es el relativo a la constitución del comité de empresa europeo del grupo de empresas de dimensión comunitaria «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima», de 31 octubre 2000¹²², «en vigor por un período de cuatro años»¹²³. Fue adoptado, de una parte, por «“Cía. Roca Radiadores, Sociedad Anónima”, compañía debidamente constituida según las Leyes Españolas y con domicilio social en Barcelona..., en su propio nombre y en nombre de las compañías del grupo Roca»¹²⁴, y de otra parte, por «el grupo especial de negociación, en nombre y representación de todos los empleados de las compañías del grupo Roca»¹²⁵. En él, «con el fin de facilitar la información transnacional en el ámbito de la Unión Europea»¹²⁶, se declara: 1) que «los representantes de los trabajadores se organizarán formando un Comité denominado Comité de Empresa Europeo»¹²⁷, y 2) que el «procedimiento de información y consulta se llevará a cabo a través de la reunión que se celebrará entre los representantes de la dirección y el Comité de Empresa Europeo que se denominará Foro Europeo de Comunicación Roca»¹²⁸, que es «una instancia para la información, reflexión e intercambio de opiniones con el fin de desarrollar, mediante la oportuna reunión, el diálogo entre los representantes de la dirección y el Comité de Empresa Europeo sobre la situación, la orientación y las previsiones de futuro en las principales áreas de actividad del grupo Roca»¹²⁹.

26. Por último, el séptimo de los acuerdos citados lleva fecha de 14 noviembre 2002 y se refiere a la constitución del comité de empresa europeo del grupo «Altadis, Sociedad Anónima»¹³⁰. Con «una duración inicial de cuatro años»¹³¹, fue concluido «entre la Dirección del Grupo Altadis»¹³² y «los miembros firmantes de la Comisión especial de nego-

¹²⁰ Véase su apartado «Partes del Acuerdo».

¹²¹ *Ibidem*.

¹²² «BOE» de 19 diciembre 2000.

¹²³ Véase su art. 8.1.

¹²⁴ Véase su punto 2, relativo a las «Partes firmantes del Acuerdo».

¹²⁵ *Ibidem*.

¹²⁶ Véase su punto 3.1.

¹²⁷ Véase su punto 3.2.

¹²⁸ Véase su punto 3.3.

¹²⁹ Véase su punto 6.1.

¹³⁰ «BOE» de 10 enero 2003.

¹³¹ Véase su art. 8, párr. 1º.

¹³² Véase párr. 1º de su introducción. En el preámbulo de este concreto acuerdo se señala lo siguiente: «El Grupo Altadis nació en noviembre de 1999 de la fusión entre igua-

ciación, en representación de los trabajadores»¹³³, y su finalidad es «asegurar el desarrollo de un diálogo social transnacional eficaz a nivel del grupo», mediante la constitución de «un Comité de Empresa Europeo del Grupo Altadis (... CEEGA)»¹³⁴, con «derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto del Grupo en su dimensión comunitaria, o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del Grupo situados en Estados miembros diferentes,... sin sustituir a las instituciones representativas de los trabajadores preexistentes en las empresas o centros de trabajo que componen el Grupo, que conservarán las competencias que les corresponden de acuerdo con la legislación propia de cada Estado miembro»¹³⁵.

27. En fin, en claro paralelismo con los convenios colectivos nacionales españoles de grupos de empresas —caracterizados, frente a los convenios colectivos sectoriales, por la modalización de su ámbito funcional de aplicación, mediante la especificación de todas y cada una de las empresas del grupo cubiertas por el convenio¹³⁶—, también aquí se reproduce idéntico fenómeno, pues de los cinco «acuerdos» vigentes recién citados, cuatro de ellos especifican (en un apéndice o anexo al correspondiente «acuerdo») una por una —indicando en que países comunitarios se encuentran asentadas— las diversas empresas que conforman el correspondiente grupo español de empresas de dimensión comunitaria. Sólo queda fuera el vigente «acuerdo» del grupo «Repsol-YPF», de 2001, en el que genéricamente se afirma que «se considerarán... Empresas del Grupo Repsol: Aquellas en las que el Grupo Repsol-YPF ostente, bajo cualquier forma jurídica, una titularidad superior al 50 por 100 del accionario (alternativamente remisión al artículo 4 de la Ley 10/1997)»¹³⁷.

c) La jurisprudencia laboral española sobre negociación colectiva en grupos de empresas de dimensión comunitaria radicados fuera de España

28. Con la rúbrica «Disposiciones aplicables a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de

les operada entre Seita y Tabacalera. Dispone de una dimensión europea ligada a su implantación en varios Estados miembros de la Unión Europea» (véase su párr. 1º).

¹³³ Véase párr. 2º de su introducción.

¹³⁴ Véase su preámbulo, párr. 3º.

¹³⁵ Véase su art. 4, párr. 1º.

¹³⁶ Sobre el tema, véase en este mismo volumen RON LATAS, R.P., «La legitimación para negociar y las relaciones colectivas en el contenido de los convenios colectivos de grupos de empresas», núms. 9 y ss.

¹³⁷ Véase su art. 2.

dimensión comunitaria», el Título II de la Ley 10/1997¹³⁸ —de aplicación «exclusivamente a los centros de trabajo y empresas *situados en España* de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria *cuya dirección central esté situada en cualquier Estado miembro*»¹³⁹— procede a regular «las cuestiones que... deben ser precisadas por las legislaciones y prácticas nacionales y donde la presencia de las instituciones del Derecho laboral español se hace más patente: la forma de cálculo del número de trabajadores, quién ostenta la condición de representante de los trabajadores en España de acuerdo con el sistema dual de representación previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la forma de designación de los representantes españoles en los órganos de representación, su protección y garantías, y la eficacia en España de los acuerdos y disposiciones subsidiarias de otros Estados miembros»¹⁴⁰.

Como era previsible, las «cuestiones» recién mencionadas han acabado suscitando pleitos de que han debido conocer nuestros tribunales laborales; pleitos relativos bien a la aplicación en España de los acuerdos concluidos entre las direcciones centrales extranjeras de grupos de empresas comunitarios y sus correspondientes comisiones negociadoras¹⁴¹, bien a la designación de los representantes de los trabajadores españoles en la comisión negociadora y en el comité de empresa europeo de grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central situada fuera de España¹⁴².

29. A la primera de dichas cuestiones litigiosas se refiere una STS de 20 diciembre 1997¹⁴³, resolutoria de un recurso de casación ordinario interpuesto por la Federación Independiente de Trabajadores del Crédito contra una SAN de 5 febrero 1997, que desestimaba su demanda de conflicto colectivo contra «“Citibank España, SA” y Comisiones Obreras Federación Estatal de Banca, en petición de que se... [declarase] nula y no ajustada a derecho la ratificación por el Secretario General de la Sección Sindical de CCOO en “Citibank España, SA”, del acuerdo por el que se constituye un Comité de Empresa Europeo para “Citibank”, denominado

¹³⁸ Arts. 24 a 29.

¹³⁹ Véase su art. 24, relativo precisamente al «Ámbito de aplicación de las disposiciones del Título II».

¹⁴⁰ Véase su exposición de motivos, punto 5, párr. 4º.

¹⁴¹ Que, como señala el art. 29 de la Ley 10/1997, «obligan a todos los centros de trabajo de la empresa de dimensión comunitaria y a todas las empresas del grupo de empresas de dimensión comunitaria incluidos dentro su ámbito de aplicación y situados fuera del territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia».

¹⁴² Cuyo procedimiento se regula en el art. 27 de la Ley 10/1997.

¹⁴³ Ar. 9525.

Foro de Comunicación Citibank, en nombre de todos los trabajadores, irrogándose, concretamente, una representatividad que no ostenta, así como la designación como representante de los trabajadores de dicha empresa en el citado Comité de un miembro de su Sección Sindical»¹⁴⁴.

Considerando que el «objeto de la litis no es otro que la legitimidad del Sindicato CCOO en cuanto más representativo en la empresa, a suscribir... el Convenio relativo al establecimiento de un Foro de Comunicación Citibank para información y consulta transnacional de los empleados “Citibank” en Europa»¹⁴⁵, el TS reconoce aquí que «la actuación... de CCOO está justificada en su condición de Sindicato más representativo con legitimación para actuar a nivel comunitario a los efectos debatidos»¹⁴⁶. Por ello, desestimó el recurso interpuesto, argumentando: 1) que «en España hasta la Ley 10/1997, de 24 abril, no se llevó a cabo la transposición de... [la] Directiva, es decir después de presentarse la presente demanda;... [por lo que] estamos en el supuesto previsto en el art. 13 de la Directiva que excluye de las obligaciones que ésta establece a las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria en las que ya exista un acuerdo que prevé información y consulta transnacional a los trabajadores»¹⁴⁷; 2) que «el recurrente confunde tanto en la demanda como en el recurso la adopción del Acuerdo y su ejecución»¹⁴⁸, puesto que, tras «examinar el contenido de dicho Acuerdo»¹⁴⁹, en el mismo «no se crea... Comité de Empresa Europeo ni Foro de comunicación alguno»¹⁵⁰, sino tan «sólo... las bases para la creación de un Foro de Comunicación Citibank, regulando su composición y formas de elección de los representantes de los empleados, condicionando su vigencia a la ratificación por éstas»¹⁵¹; y 3) que, como «hasta que se produzca dicha ratificación no entraría en vigor la forma de elección de los representantes de los trabajadores»¹⁵², la «intervención de CCOO en dicha fase negociada previa está justificada (art. 87.2 del ET en relación con los arts. 2 y 6 Ley Orgánica de Libertad Sindical) en su notoria condición de Sindicato más representativo»¹⁵³.

30. Sobre la segunda de las «cuestiones» litigiosas anunciadas, pueden citarse hasta tres sentencias distintas de nuestros tribunales laborales,

¹⁴⁴ Véase su FD 1.

¹⁴⁵ Véase su FD 3.

¹⁴⁶ Véase su FD 7.

¹⁴⁷ Véase su FD 4, letra A).

¹⁴⁸ Véase su FD 5.

¹⁴⁹ Véase su FD 4, letra B).

¹⁵⁰ Véase su FD 4, letra D).

¹⁵¹ *Ibidem.*

¹⁵² *Ibidem.*

¹⁵³ *Ibidem.*

la primera de las cuales es una STSJ de Aragón de 11 junio 1997¹⁵⁴. En ella, se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la Unión Sindical Obrera contra una SJS núm. 5 de Zaragoza de 18 febrero 1997, que no había reconocido su derecho a formar parte del denominado «Convenio del Foro de Empleados Europeos» de General Motors en representación de los trabajadores españoles de Opel España, SA. Y alegada en el recurso vulneración de la libertad sindical por «una posible discriminación»¹⁵⁵ —porque en la empresa Opel España, S.A. se llegó «a un acuerdo para la designación del Foro Europeo de Empleados de “General Motors” (Europa) correspondiendo a la factoría Opel de Zaragoza, 3 representantes... [,] perteneciendo 2 de los titulares propuestos a UGT y el 3º a CCOO»¹⁵⁶, y ninguno a la Unión Sindical Obrera, cuando, por aplicación del «criterio de proporcionalidad... [y de] respeto de los derechos de participación de las minorías»¹⁵⁷, le debería corresponder uno—, la sentencia en cuestión desestimó el recurso, pues «no [se] aprecia... que la exclusión... haya sido discriminatoria ni [que] se haya atentando al derecho que se invoca como vulnerado»¹⁵⁸, cumpliéndose los requisitos de objetividad, adecuación, razonabilidad y proporcionalidad, a pesar de que la «parte recurrente alega e insiste en un único criterio como elemento de sostén del recurso formalizado [...] la quiebra de la proporcionalidad en la composición del Comité, olvidando que las Centrales mayoritarias UGT y CCOO tienen más del doble que USO entre los miembros de dicho Órgano de representación y que sólo existen tres escaños para cubrir, omitiendo cualquier referencia a los demás requisitos: objetivos, adecuación —(como bien dice la impugnante de la censura UGT, no estamos en una elección nacional, sino en una de un comité internacional, donde no se prima la atomización)— y razonabilidad, por cuanto en modo alguno ni tan siquiera se alega que exista una quiebra de razonabilidad en la decisión mayoritaria adoptada, teniendo en cuenta la representación real y el número de puestos a cubrir»¹⁵⁹.

Además, una STS de 13 marzo 2000¹⁶⁰, aunque no llegue a pronunciarse sobre el fondo del asunto, también resulta interesante a nuestros efectos, pues se refiere a un pleito originado por demanda planteada por CCOO «ante la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, frente a la empresa AEGON, Unión Aseguradora, SA, cuya súplica interesaba que se tuviera deducida reclamación de “tutela de derechos de libertad sindical” y se

¹⁵⁴ Ar. 2092.

¹⁵⁵ Véase su FD único, párr. 1º.

¹⁵⁶ Véase su FD único, párr. 3º.

¹⁵⁷ Véase su FD único, párr. 2º.

¹⁵⁸ Véase su FD único, párr. 5º.

¹⁵⁹ *Ibidem*.

¹⁶⁰ Ar. 2852.

dictara una “sentencia por la que se declare la existencia de una vulneración del derecho de libertad sindical de Comisiones Obreras, la nulidad radical de la conducta de AEGON de promover elecciones a representante de AEGON-ESPAÑA en la Comisión Negociadora de constitución del Comité de Empresa Europeo, así como la nulidad de dichas elecciones, ordenando el cese inmediato del comportamiento antisindical”¹⁶¹. Aquí el TS anuló la sentencia recurrida, que había estimado la «excepción de inadecuación de procedimiento»¹⁶², ordenando reponer las actuaciones al momento de dictar la sentencia, por entender que se había «incurrido en una deficiencia procesal de importancia, ya que, en todo lo actuado a partir del acto de juicio, se ha ignorado la suerte procesal de dos personas expresamente demandadas»¹⁶³, para que, de este modo, «la Sala de instancia proceda a dictar otra, en la cual se dispense la adecuada tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la Constitución) a quienes acudieron al proceso como demandados»¹⁶⁴.

En fin, también cabe citar sobre el tema una STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 31 diciembre 2001¹⁶⁵, igualmente relativa a un proceso sobre tutela de la libertad sindical, a propósito de los siguientes hechos: 1) la empresa Central Lechera Vallisoletana, SA, perteneciente a Alliance Agro Alimentaire, que cuenta con un comité de empresa europeo, solicitó a su comité de empresa el nombre de la persona designada para representarlo en tal comité de empresa europeo¹⁶⁶; 2) celebradas las elecciones, «el Comité de empresa (UGT) comunica a Recursos Humanos que dado el empate... hace valer su voto de calidad, concediéndosele... [al representante de] UGT» y no al de «Trabajadores Unidos» la citada representación¹⁶⁷; y 3) dicha decisión fue revocada por una SJS núm. 2 de Valladolid de 20 julio 2001, que estimó la pretensión de «Trabajadores Unidos», y que fue la resolución judicial recurrida en suplicación por el representante designado de UGT, que alegaba «un atentado a su derecho de libertad sindical en su vertiente individual, al considerar que tal acuerdo le priva de forma ilegal de acceder a una función representativa de otro orden superior como es el del comité de empresa europeo»¹⁶⁸. Pues bien, teniendo presentes tales circunstancias, la sentencia de suplicación en cuestión desestimó el recurso interpuesto, al entender: 1) que «tanto la Directiva 94/45, de 22 septiembre, en su Anexo, como la Ley 10/1997, de

¹⁶¹ Véase su FD 1.

¹⁶² Véase su AH 4, punto I.

¹⁶³ Véase su FD 3.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

¹⁶⁵ Ar. 200.

¹⁶⁶ Véase su AH 2, punto III.

¹⁶⁷ Véase su AH 2, punto V.

¹⁶⁸ Véase su FD 1.

24 abril, art. 16.2, se remiten a la legislación o práctica nacional para la elección de los miembros del comité europeo para las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, estableciendo el art. 27 de la última de tales normas el criterio de la mayoría para su nombramiento¹⁶⁹; y 2) que el «problema se suscita porque surge un empate tras la votación realizada, y dado que no consta que con carácter previo a la votación se fijara un criterio para resolverlo ni previsión alguna en normativa de funcionamiento interno del comité, el criterio de mayor antigüedad recogido en el art. 70 del estatuto laboral es plenamente aplicable por analogía, no contando con ningún apoyo legal el que se decidiera por voto de calidad del presidente y a favor de candidato perteneciente a su mismo sindicato»¹⁷⁰.

¹⁶⁹ Véase su FD 4.

¹⁷⁰ *Ibidem*.

Anexo

CONCRECIÓN DE LA «MUESTRA» ANALIZADA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESAS Y PRECISIONES METODOLÓGICAS TENIDAS EN CUENTA PARA CONFECCIONARLA*

Sobre la base de que los diversos periódicos oficiales que menciona el art. 90.3 del ET 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 1995 y 31 diciembre 2002; 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 a mediados de 1994 se produjo una importantísima modificación del ET, que alteró —potenciándolo— el papel jugado por los convenios colectivos en el mundo español de las relaciones laborales.

Dentro de estos años, y dado que únicamente interesaban a nuestros efectos verdaderos «convenios colectivos» (tomando esta expresión en

* Coautores de este Anexo: Alberto ARUFE VARELA, Doctor en Derecho y Profesor Titular Interino de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Universidad de A Coruña; y Ricardo P. RON LATAS, Profesor Titular Interino de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Universidad de A Coruña.

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, adhesiones a convenios, 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 «RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2002, 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 «RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación... del XIX Convenio Colectivo del “*Grupo Cruzcampo, Sociedad Anónima*”, fábrica de Sevilla y demás centros de trabajo relacionados en el artículo primero», 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 7 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVII Convenio Colectivo de las empresas “Philips Ibérica, Sociedad Anónima”, “Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima”, “Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima”, “Philips Aparatos Domésticos y Personales, Sociedad Anónima”, “Philips Instrumentación Electrónica, Sociedad Anónima”, “Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima”, “Philips C. & P. Services, Sociedad Anónima”, “Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima”, e “Ibérica de Alumbrado, Sociedad Anónima”». Pero permitió excluir —de nuevo, porque nunca aplicamos el criterio mecánicamente— otro buen número de convenios que también afectaban a sociedades o empresas singularmente identificadas, como el que se alude, por ejemplo, en «RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migra-

ciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo... que afecta a las compañías aéreas “Air España, Sociedad Anónima”, “Compañía Hispano Irlandesa de Aviación, Sociedad Anónima”, “L.T.E. Internacional Airways, Sociedad Anónima”, “Oasis Internacional Airlines” y “Spanair, Sociedad Anónima”», por resultar relativamente claro que el conjunto de todas estas compañías no podía constituir ningún grupo de empresas.

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. Este criterio permitió, por ejemplo, incluir —al igual que en otros casos— el convenio aludido por «RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2000 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa “Praxair España, Sociedad Limitada”», dado que en el párr. 2º del art. 1 del mismo literalmente se afirmaba lo siguiente: «Se entiende por la empresa cada una de las compañías “Praxair España, Sociedad Limitada”, “Praxair Producción España, Sociedad Limitada”, y “Praxair Soldadura, Sociedad Limitada”, que son todas ellas las empresas que 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».

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 75 convenios colectivos que a continuación se detallan; convenios que se refieren, en principio —dado que muchos de ellos resultan ser sólo versiones sucesivas de otros anteriores—, a treinta y nueve grupos privados distintos de empresas.

1. Convenio Colectivo de ámbito interprovincial del grupo de empresas «Cormo, Sociedad Anónima» (BOE de 25 enero 1995).
2. Convenio Colectivo del grupo de empresas Milupa, integrado por «Milupa, Sociedad Anónima» y «Milupa Productora, Sociedad Anónima» (BOE de 24 mayo 1995).
3. Convenio Colectivo Nacional para las empresas «Jesús Santiago Cucart Todoli», «Organización Técnica de Estudios, Sociedad Limitada» (OTESL), «Servitex, Sociedad Limitada», «Santiago Cucart, Sociedad Limitada», «Cofiser, Sociedad Limitada» y «Actividades Recaudatorias, Sociedad Limitada» (BOE de 29 mayo 1995).

4. Convenio Colectivo del Grupo de Empresas del Mediterráneo (BOE de 29 agosto 1995).
5. XVII Convenio Colectivo de las empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima», «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima», «Philips Aparatos Domésticos y Personales, Sociedad Anónima», «Philips Instrumentación Electrónica, Sociedad Anónima», «Philips Sistemas Médicos, Sociedad Anónima», «Philips C. & P. Services, Sociedad Anónima», «Philips Telecomunicaciones, Sociedad Anónima», e «Ibérica de Alumbrado, Sociedad Anónima» (BOE de 28 noviembre 1995).
6. Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero (BOE de 22 febrero 1996).
7. Convenio Colectivo del «Grupo Agio» (Administración, Gestión, Información, Organización Empresa de Trabajo Temporal, Agio, TT, Sociedad Anónima; Administración, Gestión, Información, Organización Agio, Sociedad Anónima; Agio Contratas, Sociedad Limitada, y Agio Formación, Sociedad Limitada) (BOE de 11 abril 1996).
8. XVIII Convenio Colectivo de la empresa «Philips Eléctrica, Sociedad Anónima» (BOE de 22 mayo 1996).
9. Convenio Colectivo del grupo de empresas Milupa, integrado por «Milupa, Sociedad Anónima», y «Milupa Productora, Sociedad Anónima» (BOE de 12 septiembre 1996).
10. Convenio Colectivo de las empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima», «Air Liquide Medicinal, Sociedad Limitada, Unipersonal», y «Air Liquide Producción, Sociedad Limitada, Unipersonal» (BOE de 20 septiembre 1996).
11. Convenio Colectivo del grupo de empresas Milupa: «Milupa, Sociedad Anónima», y «Milupa Productora, Sociedad Anónima» (BOE de 3 junio 1997).
12. Convenio Colectivo del Grupo de Empresas del Mediterráneo (GRUPOMED) (BOE de 3 junio 1997).
13. Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Agencia Industrial del Estado («Astilleros Españoles, Sociedad Anónima», «Astilleros y Talleres del Noroeste, Sociedad Anónima», «Astilleros de Santander, Sociedad Anónima», «Juliana Constructora Gijonesa, Sociedad Anónima», «Hijos de J. Barreras, Sociedad Anónima» y «Manises Diésel Engine, Co., Sociedad Anónima») (BOE de 12 junio 1997).
14. Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero (BOE de 6 agosto 1997).
15. XI Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima», y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AESAs) (BOE de 12 septiembre 1997).

16. XIX Convenio Colectivo de la empresa «Philips Ibérica, Sociedad Anónima» y otras (BOE de 13 septiembre 1997).
17. Convenio Colectivo del Grupo Seda (BOE de 28 octubre 1997).
18. Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 10 diciembre 1997).
19. II Convenio Colectivo para las empresas del «Grupo Imperio» (BOE de 18 marzo 1998).
20. Convenio Colectivo del Grupo de Empresas del Mediterráneo (BOE de 31 marzo 1998).
21. Convenio Colectivo del Grupo de empresas integrado por las sociedades «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima», y la «Compañía Española de Mobiliario Urbano y Medio Ambiente, Sociedad Anónima» (BOE de 21 abril 1998).
22. Convenio Colectivo de las empresas Zurich Compañía de Seguros, Zurich Compañía de Seguros sobre la Vida y «Zurich Internacional (España) Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» (BOE de 13 mayo 1998).
23. Convenio Colectivo de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y «Servicios Generales Castellana 130, A.I.E.» (BOE de 20 junio 1998).
24. Convenio Colectivo de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada», «Praxair Producciones España, Sociedad Limitada» y «Praxair Soldaduras, Sociedad Limitada» (BOE de 29 julio 1998).
25. Convenio Colectivo de las empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima»; «Air Liquide Medicinal, Sociedad Limitada, Unipersonal», y «Air Liquide de Producción, Sociedad Limitada, Unipersonal» (BOE de 4 agosto 1998).
26. I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 20 agosto 1998).
27. Convenio Colectivo del grupo de empresas: «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros»; la Delegación para España de «Assicurazioni Generali, S.P.A.»; Servicios Generales Castellana 130 A.I.E.; Gensegur Agencia de Seguros del «Grupo Generali, Sociedad Anónima»; «Geninver, Sociedad Anónima»; holding de entidades de seguros del «Grupo Generali, Sociedad Anónima»; «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA), y «Hermes, Sociedad Anónima, de Servicios Inmobiliarios y Generales» (BOE de 22 diciembre 1998).
28. Convenio Colectivo del Grupo AXA (BOE de 13 febrero 1999).
29. Convenio Colectivo de las empresas «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», y «Ascat Vida, Sociedad Anónima» (BOE de 30 marzo 1999).
30. Convenio Colectivo del Grupo Fimestic (BOE de 5 abril 1999).
31. Convenio Colectivo de la «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE); «G-5 Centro, Sociedad Anóni-

- ma»; «G-2 Distribución de Alimentos, Sociedad Anónima», y COIDEC (BOE de 16 junio 1999).
32. Convenio Colectivo del grupo de empresas «Comercial Nicasio, Sociedad Limitada» y «Eclud, Sociedad Limitada» (BOE de 22 junio 1999).
 33. Acuerdo sobre la regulación de los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa (BOE de 22 junio 1999).
 34. Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AESAs) (BOE de 28 junio 1999).
 35. II Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE de 24 julio 1999).
 36. Protocolo por el que se establece el primer Convenio Colectivo de Unión Fenosa Grupo (BOE de 17 agosto 1999).
 37. Convenio Colectivo del grupo de empresas Jesús Santiago Cucart Todoli; «Servitex, Sociedad Limitada»; «Santiago Cucart, Sociedad Limitada»; «Cofiser, Sociedad Limitada»; «Postal Mensajes, Sociedad Limitada»; unión temporal de empresas (Jesús Santiago Cucart Todoli «Santiago Cucart, Sociedad Limitada») y «Actividades Recaudatorias, Sociedad Limitada» (BOE de 19 agosto 1999).
 38. Convenio Colectivo de Reale Grupo Asegurador (BOE de 19 agosto 1999).
 39. Convenio Colectivo de las empresas «Tetra Pak Iberia, Sociedad Anónima»; «Tetra Laval Hispania, Sociedad Anónima», e «Informática y Gestión TP, Sociedad Anónima» (BOE de 6 septiembre 1999).
 40. Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Hispamer Banco Financiero (BOE de 9 septiembre 1999).
 41. Acuerdo marco para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada» (BOE de 19 octubre 1999).
 42. XX Convenio Colectivo de las empresas «Philips Ibérica, Sociedad Anónima»; «Philips Electrónica de Consumo, Sociedad Anónima», y «Philips Servicios Logísticos, Sociedad Anónima» (BOE de 11 febrero 2000).
 43. Convenio Colectivo del grupo Radio España (BOE de 25 abril 2000).
 44. Convenio Colectivo para las empresas del grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (BOE de 5 mayo 2000).
 45. II Convenio Colectivo del Grupo Unión Radio (BOE de 17 mayo 2000).
 46. Convenio Colectivo que afecta a las empresas «Ediciones Primera Plana, Sociedad Anónima»; «Gráficas de Prensa Diaria, Socie-

- dad Anónima»; «Zeta Servicios y Equipos, Sociedad Anónima», y «Logistic de Medios Catalunya, Sociedad Limitada» (BOE de 6 junio 2000).
47. Convenio Colectivo de las compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», y «Zurich, Compañía de Seguros y Sobre la Vida, Sucursal en España de Compañía Suiza» (BOE de 28 junio 2000).
 48. Convenio Colectivo de las empresas «Al Air Liquide España, Sociedad Anónima», «Air Liquide Medicinal S.L.U.» y «Air Liquide Producción, S.L.U.» (BOE de 30 junio 2000).
 49. «Acuerdo Marco del Grupo Aceralia» para las empresas «Aceralia Corporación Siderúrgica, Sociedad Anónima»; «Aceralia Productos Largos, Sociedad Anónima»; y sus filiales «Emesa», «Tetracer», «Metalsa» y «Galycas»; «Aceralia Transformados, Sociedad Anónima»; «Sidmed, Sociedad Anónima»; «Galmed, Sociedad Anónima», y «Aceralia Sidstahl Ibérica, Sociedad Anónima» (BOE de 19 julio 2000).
 50. Convenio Colectivo de la empresa «Praxair España, Sociedad Limitada» (BOE de 27 julio 2000).
 51. Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Norwich Unión en España (Plus Ultra Cía. Anónima de Seguros y Reaseguros, Plus Ultra Vida y Norwich Unión-AIE) (BOE de 15 septiembre 2000).
 52. I Convenio Marco del Grupo Endesa (BOE de 13 diciembre 2000).
 53. Convenio Colectivo del grupo de empresas Ortiz, «Ortiz Construcciones y Proyectos, Sociedad Anónima»; «Compañía Internacional de Construcciones y Diseño, SAU»; «Indag, SAU»; «Prorax, SAU», e «Iberproin, SAU» (BOE de 25 enero 2001)
 54. Convenio Colectivo para el grupo de las empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima Unipersonal» (sociedad unipersonal) (BOE de 1 marzo 2001).
 55. Convenio Colectivo para las empresas aseguradoras del Grupo Imperio (BOE de 17 marzo 2001).
 56. Convenio Colectivo del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Generali España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA), «Hermes, Sociedad Limitada, de Servicios Inmobiliarios y Generales» (BOE de 4 abril 2001).
 57. I Convenio Colectivo de las empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima» y «Ascat Correduría, Sociedad Limitada» (BOE de 4 abril 2001).

58. II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE de 25 mayo 2001).
59. XIII Convenio Colectivo de la empresa «Zardoya Otis, Sociedad Anónima» y «Ascensores Eguren, Sociedad Anónima» (AESAs) (BOE de 29 mayo 2001).
60. Convenio Colectivo del Grupo HBF Banco Financiero (BOE de 20 julio 2001).
61. II Convenio Colectivo del grupo de empresas integrado por las sociedades «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima», y la «Compañía Española de Mobiliario Urbano y Medio Ambiente, Sociedad Anónima» (BOE de 21 agosto 2001).
62. I Convenio Marco del Grupo Viesgo (BOE de 14 diciembre 2001).
63. Convenio Colectivo del Grupo Axa Seguros (BOE de 23 enero 2002).
64. Convenio Colectivo para las empresas Jesús Santiago Cucart Todoli, «Santiago Cucart, S.L.», «Cofiser, S.L.», «Postal Mensajes, S.L.», U.T.E. («Jesús S. Cucart Todoli-Santiago Cucart, S.L.») y Actividades Recaudatorias (BOE de 19 marzo 2002).
65. Convenio Colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (BOE de 25 marzo 2002).
66. Convenio Colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador (BOE de 2 abril 2002).
67. Convenio Colectivo de Reale Grupo Asegurador (BOE de 2 mayo 2002).
68. Convenio Colectivo de las empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE); «G-5 Centro, Sociedad Anónima», y COIDEC (BOE de 13 mayo 2002).
69. II Convenio Colectivo del Grupo de Unión Fenosa (BOE de 13 junio 2002).
70. Convenio Colectivo del Grupo Ercros (Acuerdo sindical de Adhesión y adaptación al XIII Convenio General de la Industria Química Española) (BOE de 9 julio 2002).
71. Convenio Colectivo de las empresas «Praxair España, Sociedad Limitada»; «Praxair Producción España, Sociedad Limitada»; «Praxair Soldadura, Sociedad Limitada», y Praxair Euroholding (BOE de 18 julio 2002).
72. Convenio Colectivo del grupo de empresas «La Estrella, Sociedad Anónima» 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, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima» (DESAINSA), «Hermes, Sociedad

- Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales» (BOE de 23 agosto 2002).
73. Convenio Colectivo de las empresas «Al Air Liquide España, S.A.», «Air Liquide Medicinal, S.L.U.» y «Air Liquide Producción S.L.U.» (BOE de 1 octubre 2002).
 74. Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Aviva en España (Plus Ultra Cía. Anónima de Seguros y Reaseguros; Plus Ultra Vida; Plus Ultra Servicios Corporativos A.I.E.; Gesplusultra S.G.I.I.C., y Agencia de Valores Plus Ultra) (BOE de 1 octubre 2002).
 75. Convenio Colectivo para el grupo de empresas «Centro Farmacéutico del Norte, Sociedad Anónima» y «Centro Distribuidor del Norte, Sociedad Anónima» (BOE de 4 octubre 2002).

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS: PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACIÓN Y EXPERIENCIAS NEGOCIALES

La existencia de negociación colectiva en los grupos de empresas es una realidad que viene suscitando muy complejos problemas jurídico laborales sustantivos y adjetivos, fundamentalmente por causa de tratarse de un asunto ignorado por nuestra legislación sustantiva vigente sobre convenios colectivos, y ello explica la existencia de una relativamente abundante jurisprudencia laboral sobre negociación colectiva y grupos de empresas (aquilataada en la parte primera de este trabajo). Esta clamorosa laguna legal contrasta con un dato convencional muy revelador, pues la práctica negocial acredita la existencia de una dinámica experiencia en este tipo de unidad, cifraada, por ejemplo, en una «muestra» científicamente depurada de 75 convenios colectivos de grupos de empresas publicados en el BOE entre los años 1995 y 2002 (tal como se recoge en «Anexo» en este mismo trabajo), que poseen un contenido «típico», tanto colectivo (estudiado en la parte segunda) como individual (estudiado en la parte tercera). En fin, probando igualmente el dinamismo de la negociación colectiva en este concreto tipo de unidad, se estudia en este trabajo el Derecho comparado y comunitario sobre negociación colectiva y grupos de empresas (parte cuarta).

ISBN 84-8417-126-4



9 788484 171263