

Revista de Información Laboral

2014-REVISTAS

Número 10 (Octubre)

Artículos de fondo

1. Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis? (DANIEL PÉREZ DEL PRADO y ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ)

Artículos de fondo

1 **Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis?**

ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ

Universidad Carlos III de Madrid

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

Universidad Carlos III de Madrid

Revista de Información Laboral 10

Sumario:

[1. Introducción](#)

[2. Cláusulas de empleo y contratación](#)

[3. Cláusulas vinculadas al sistema de clasificación profesional](#)

[4. Cláusulas en materia de formación](#)

[5. Cláusulas en materia salarial](#)

[6. Cláusulas vinculadas a la flexibilidad en el tiempo de trabajo](#)

[7. Cláusulas sobre control del absentismo laboral](#)

[8. Cláusulas sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo](#)

[9. Cláusulas en materia de ultraactividad](#)

[10. Cláusulas en materia de procedimiento de «autodescuelgue» del convenio colectivo](#)

[11. Conclusiones](#)

[12. Convenios incluidos en la muestra y bibliografía](#)

[Convenios](#)

[Bibliografía](#)

Fecha recepción original: 20 de Octubre de 2014

Fecha aceptación: 31 de Octubre de 2014

1. INTRODUCCIÓN

En este estudio se identifican las principales tendencias observadas en los convenios colectivos de empresa dos años después de la aprobación de la reforma laboral de 2012. Los convenios colectivos de empresa analizados son los publicados en el BOE desde enero hasta septiembre de 2014. El objetivo de este observatorio ha sido comprobar si la recuperación económica ha tenido algún reflejo en la negociación colectiva de empresa. Para ello, se han seleccionado aquellas materias que tienen una mayor conexión con la gestión diaria de las relaciones laborales, el desenvolvimiento de la actividad productiva así como la aplicación de los mecanismos de flexibilidad en la empresa. De otra parte, el análisis persigue también destacar aquellas buenas prácticas negociales que puedan servir de estímulo y ejemplo a otras empresas o ámbitos de negociación.

Con carácter general, cabe concluir que el impacto de la crisis sigue muy presente en la regulación convencional a nivel de empresa de forma que son tímidos los avances hacia la recuperación de los niveles de protección y bienestar previos a la depresión económica. Por otro lado, el estudio realizado constata de las amplias posibilidades del convenio de empresa de cara a una gestión flexible de las relaciones laborales y de la existencia de convenios colectivos que reflejan una buena praxis y que no siempre se inclinan por cláusulas derogatorias y regresivas para los derechos laborales de los trabajadores.

2. CLÁUSULAS DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Son bastante frecuentes los compromisos fijados en los convenios de intentar mantener el empleo indefinido, en concreto, el nivel actual de contratos indefinidos, al menos, mientras dure la vigencia del convenio colectivo. En algunas experiencias de negociación se matiza que la garantía no alcanza los supuestos de despidos disciplinarios. En esta misma dirección, tienen un especial interés aquellos convenios que fijan un orden de prelación entre las medidas de flexibilidad interna y externa. Gráfico al respecto es el compromiso de la empresa antes de realizar ajustes de carácter colectivo a contemplar medidas alternativas y a valorar previamente otros instrumentos colectivos y/o individuales dirigidos a mantener el empleo (modificaciones de condiciones, movilidad geográfica y funcional, formación o reciclaje profesional de los trabajadores afectados que pueda contribuir a su continuidad en el proyecto empresarial)¹⁾.

Se han localizado en la muestra cláusulas de jubilación voluntaria como medidas vinculadas al objetivo de la estabilidad en el empleo y a fomentar la contratación de nuevos trabajadores. Se dice en aquellos convenios que las incluyen que una vez producido el cese por jubilación (a la edad ordinaria de jubilación) la empresa podrá transformar un contrato temporal en indefinido o proceder a la contratación de otro trabajador inscrito como demandante de empleo.

La protección del empleo de colectivos específicos también es objeto de atención por los negociadores. En este terreno, se destaca la experiencia convencional que para las personas con diversidad funcional (trabajadores con un grado de discapacidad igual o mayor al 33%) reconoce las mismas garantías de protección del empleo y el derecho de opción en caso de despido improcedente del artículo 56.4 ET que tienen los representantes de los trabajadores y, en especial, la prioridad de permanencia establecida en los procesos de reestructuraciones del artículo 51.5 ET²⁾.

Se destacan aquellas cláusulas que se dirigen a controlar la contratación temporal y su posible fraude. Para ello, el recurso empleado no insiste tanto en la causa del contrato sino en los plazos de duración de éstos. A partir de determinada franja temporal, indican los

convenios que se produce la conversión automática a contrato indefinido y ello aunque la norma laboral permitiese dicha contratación temporal. Así, se dice que deviene indefinido el contrato eventual que supere doce meses en un periodo de dieciocho meses o contrato de obra o servicio que supere los dieciocho meses. Otra muestra de esta tendencia es indicar que un trabajador no podrá permanecer en régimen de temporalidad más de dos años o que la duración máxima de la contratación temporal sea cual sea la causa o vacaciones no podrá exceder de 6 meses dentro de un periodo de 12. En parecidos términos, se dice en otros convenios que todos los contratos temporales de servicios y obra que a la fecha de entrada en vigor del convenio alcancen una antigüedad superior a tres años, se convierten en indefinidos, en un plazo de tres meses a contar desde la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo. En ocasiones, se excluyen de la conversión los contratos por sustitución por incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo que tienen la duración que legalmente se establezca³⁾.

Se observa la inclusión de medidas convencionales contra la rotación en el empleo para los eventuales que se refieren, en primer lugar, al abono de una compensación económica a los trabajadores temporales que permanezcan en la empresa más de tres meses y, en segundo lugar, el percibo en su liquidación una compensación por permanencia en caso de finalización de su relación laboral por expiración del plazo estipulado⁴⁾.

Con meridiana claridad y detalle se plasman en la muestra analizada compromisos de transformación de contratos temporales en indefinidos. Para ello, el convenio fija porcentajes globales de empleo indefinido que la empresa se compromete a alcanzar y que oscilan entre el 70% y el 85% o porcentajes máximos de eventualidad (7% sobre la plantilla total de la empresa). En ocasiones, se modula el alcance de la cláusula señalando que esto se hará siempre que resulte viable y rentable para el negocio. Con idéntico propósito, algunos convenios concretan el número exacto de transformaciones que se efectuarán. Los criterios a ponderar para la conversión de la contratación temporal en indefinida son la valoración del desempeño, situación familiar y periodo de permanencia en la empresa. Por otro lado, se prevé en algún convenio conversiones de los trabajadores aprendices que la empresa está formando a la condición de fijo.

Se detectan en algunos convenios renuncias al uso de la contratación temporal bien por la vía de incluir el compromiso de no utilizar el recurso a las empresas de trabajo temporal salvo circunstancias excepcionales o indicando que las nuevas contrataciones con plaza en el organigrama de la empresa serán incorporadas bajo la modalidad de contrato indefinido desde el comienzo de su relación laboral.

Por último, la contratación a tiempo parcial es objeto de regulación en la muestra analizada. Entre los aspectos que se abordan se reseña el incremento del porcentaje de horas complementarias pactadas de hasta un 40% o 50% de la jornada inicialmente pactada. De la misma manera, se especifica el preaviso al trabajador para reducir el plazo de tres días que fija la norma laboral y que permite su disminución por convenio a dos días o incluso cuatro horas⁵⁾. No obstante, existe alguna experiencia convencional que lo amplía a siete días⁶⁾. En ocasiones, se añade que si el preaviso fijado en el mismo no fuera posible, las horas complementarias únicamente podrán realizarse un día de jornada programada. Se incluye en algún convenio conversiones de trabajadores fijos a tiempo parcial en tiempo completo, atribuyendo la elección de los trabajadores al comité de empresa⁷⁾.

3. CLÁUSULAS VINCULADAS AL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La reforma introducida por la Ley 3/2012 (DA 9ª) pretendió acabar de una vez por todas con la «categoría profesional» como elemento vertebrador de la clasificación profesional,

terminando un periodo de convivencia entre grupo y categoría, en el que el influjo de esta última fue muy notable, probablemente por tradición histórica. Asimismo, la mencionada reforma eliminó también la referencia que en el apartado cuarto del art. 22 ET se hacía al «nivel retributivo». Conviene tener presente, en esa génesis del nuevo sistema de clasificación profesional que el «II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva»⁸⁾, se adelantó unos días a la reforma (en su versión RDL. 3/2012), al prever que no se consideraría «la categoría profesional a efectos de movilidad funcional», aunque dejó la puerta abierta a que, además de los grupos, pudieran establecerse «divisiones funcionales»⁹⁾.

Pues bien, lo cierto es que la reforma se deja sentir de forma muy notable, como ya tuvimos ocasión de mencionar en informes anteriores, en la negociación colectiva de empresa, al menos a juzgar por lo constatado en los convenios colectivos de la muestra. A este respecto, quizá una buena forma de corroborar esta afirmación sea referirnos a cada uno de los elementos mencionados, a saber, la sustitución de la categoría profesional por el grupo, la eliminación del nivel retributivo y la existencia de otro tipo de subcategorías como las divisiones funcionales.

Por lo que hace a lo primero, la práctica totalidad de los convenios de la muestra han adoptado un sistema de clasificación profesional basado en los grupos profesionales, incluso con referencias expresas a la reforma¹⁰⁾. No obstante, la influencia de la categoría profesional no ha desaparecido completamente. No son pocos los convenios colectivos que tras realizar una completa definición de las variables sobre las que se articulan los grupos y los grupos en sí (o sin ni siquiera eso), a continuación insertan bien las antiguas categorías, bien las «profesiones», en los propios grupos¹¹⁾. Esta práctica debe ser valorada con precaución. De una parte, puede ser un instrumento útil de readaptación, intentando aclarar el concreto encuadre del sistema profesional antiguo al nuevo basado en grupos. En esta misma línea, debe valorarse también muy positivamente la intervención de la RLT en las posibles dudas de encuadramiento que puedan surgir¹²⁾. Sin embargo, de otra, también puede contribuir a una suerte de petrificación de la categoría profesional en el seno del grupo, impidiendo o dificultando la variabilidad funcional intragrupo que pretende el art. 22 ET¹³⁾.

En lo que respecta al segundo de los elementos, también es habitual ligar clasificación profesional y salario, manteniendo niveles salariales intragrupo¹⁴⁾. En este sentido, esta segunda clasificación, frecuentemente, no pretende tener una incidencia en lo que al encuadramiento profesional se refiere, sino en el plano meramente remuneratorio. No obstante, no hay que descuidar el hecho de que la remuneración está íntimamente ligada con el nivel profesional, actuando en ocasiones como un incentivo al progreso profesional en la empresa¹⁵⁾. De esta suerte, se establece una especie de conexión indirecta entre salario y clasificación profesional¹⁶⁾. Presumiblemente esta especial vinculación es la que explica que, a pesar de su desaparición en el texto de la ley, los niveles salariales o retributivos sigan estando muy presentes en los textos convencionales, integrados dentro de los grupos profesionales.

Por último, la posibilidad dejada abierta por las partes, y no prevista en la ley, de crear determinadas categorías o divisiones (subcategorías o supracategorías) junto a los grupos profesionales está dando lugar a un muy variado elenco de sistemas o modalidades de clasificación profesional que, teniendo como base el grupo, cristalizan de formas muy diversas. Sin ánimo de ser exhaustivos, de la muestra empleada en este estudio se han podido distinguir las siguientes modalidades:

1. Sistema de clasificación profesional en función del grupo profesional y el nivel profesional
2. Sistema de clasificación profesional en función del área profesional o funcional y del

grupo profesional (y categoría).

3. Sistema de clasificación profesional en función del grupo profesional, ámbito ocupacional y ocupación.
4. Sistema de clasificación profesional en función del grupo profesional, nivel competencial y ocupación.
5. Sistema de clasificación profesional en función del grupo profesional, categoría u ocupación y nivel.

Nótese que, en algunos casos, la reordenación es meramente táctica, pasando a aglutinar las anteriores categorías profesionales en grupos, sin establecer ningún tipo de elemento, variable o explicación del modo en que se ha procedido a operar tal reordenación¹⁷⁾. En otros, sin perjuicio de la articulación de diversos «criterios» o «factores de valoración»¹⁸⁾ sobre los que se procede a la configuración de los grupos y la clasificación de las actividades o profesiones en su seno, uno de ellos resulta preponderante, de tal suerte que marca el conjunto del encuadramiento. Pero éste no es el único vector. Junto a él nos encontramos con que esas otras categorías a las que venimos haciendo referencia y que marcan también la configuración última del sistema de clasificación profesional en la empresa.

Así, junto al primer tipo de sistema de clasificación enunciado anteriormente (1. y 5.), el más sencillo de todos ellos, nos encontramos otros en los que el criterio o factor de valoración preponderante es la actividad o función que se desarrolla (2.), o bien el título o competencia que habilita para la realización de una determinada función (4.). Adicionalmente, la aparición de otras categorías, como el área, el ámbito o los niveles o divisiones, modula el sistema de clasificación, dando lugar a nuevas variantes. Así, en algunas ocasiones se insertan como supracategorías en relación al grupo (2.), o bien como infracategorías, que subdividen el grupo en parcelas más pequeñas (4. y 5.)

Son estos motivos por los que no dejan de gozar de importancia la inclusión de preceptos específicamente dedicados a definir las variables o criterios que delimitan el grupo profesional y que, como vemos, pueden ir más allá y determinar la clasificación profesional en su conjunto. A este respecto, tampoco existe homogeneidad. Por una parte, como ya tuvimos ocasión de adelantar, algunos convenios, los menos, eluden detallar estos criterios y proceden, sin más, a agrupar las anteriores categorías en grupos. En el resto de casos, el número de variables que se escogen es dispar, aunque coincidentes, resultando unos de la elección parcial de los más completos. Así, puede afirmarse que el conjunto de criterios más amplio y generalmente utilizado sería el siguiente: a) conocimientos (en algunas ocasiones dividido en formación y experiencia), b) iniciativa y autonomía, c) complejidad, d) responsabilidad, y d) mando¹⁹⁾.

4. CLÁUSULAS EN MATERIA DE FORMACIÓN

Existen convenios colectivos que mejoran lo dispuesto en el artículo 23.3 del ET en relación al permiso retribuido de formación en el sentido de ampliar su ámbito subjetivo de aplicación. No sólo se reconoce a los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa sino al conjunto de los trabajadores con independencia del tiempo que lleven trabajando en la misma o se reduce el año exigido por la norma a una antigüedad de seis meses²⁰⁾. Otra mejora significativa que cabe destacar y que se ha localizado en una práctica aislada es reconocer un permiso retribuido para la formación de 200 horas como máximo²¹⁾.

Se debe advertir el carácter obsoleto de alguna previsión convencional cuando indica la posibilidad de acumular las horas de formación por un periodo de tres años²²⁾. Conviene recordar que el periodo de tres años que fijaba el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero,

de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, fue posteriormente modificado a cinco con la aprobación de la Ley 3/2012.

En determinados convenios se menciona el compromiso de elaborar un plan de formación. Dicho compromiso adquiere una mayor intensidad cuando se señala de forma expresa que el plan será dotado económicamente. En este sentido, merece ser subrayada la práctica convencional que destina anualmente al menos el 1% del salario bruto anual del conjunto de los empleados a las acciones de formación y ayuda de estudios²³⁾.

Preocupa bastante a los negociadores la naturaleza obligatoria o voluntaria de las actividades formativas ya que el artículo 23.3 del ET lo configura como un derecho pero no como un derecho-deber. Por ello, es bastante frecuente encontrar cláusulas que clarifican cuándo la formación tiene un carácter u otro y, en consecuencia, es retribuida o no. Al respecto, se emplean básicamente dos criterios: el primero, si la formación se imparte durante la jornada laboral o no; y, el segundo criterio se refiere a si se trata de cursos de adaptación profesional (innovaciones tecnológicas, modificaciones de proceso, norma o procedimientos, alteración de contenido de los puestos u otras características que exijan reciclaje o adaptación) o de promoción profesional. De esta forma, resulta obligatorio para los trabajadores acudir a las sesiones formativas cuando se trata de formación desarrollada en jornada y/o relacionada con el puesto de trabajo.

Se prevén también los supuestos en los que la formación pese a su carácter obligatorio y, por ende, remunerado deba desarrollarse fuera del horario de trabajo. En estos casos, algunos convenios fijan un tope de horas formativas fuera del horario (por ejemplo, 30 horas anuales) o un mínimo de horas a desarrollar dentro de la jornada (por ejemplo, 8 horas al año). La formación exigida por la empresa o por norma fuera de la jornada laboral, se suele compensar con descansos. Sin embargo, para cuando esto no es posible, se establece la compensación económica con el valor de hora ordinaria y, en ocasiones, a precio de hora extraordinaria²⁴⁾. Otras situaciones que son objeto de atención se refieren a compensaciones de trabajadores a turnos cuando el programa formativo se tiene que realizar en el día de descanso de este colectivo.

Los negociadores utilizan diferentes mecanismos de estímulo para la asistencia a los cursos de formación. Un claro ejemplo es el plus variable progresivo cuya concesión se condiciona a una serie de requisitos, entre ellos, la asistencia a los planes de formación profesional continua. Otra manera de incentivar a los trabajadores es incluir entre los criterios para la promoción dentro del grupo profesional no haber rechazado ninguno de los cursos de formación que le hayan ofrecido con preaviso y antelación suficiente. En el mismo sentido, se expresa en algún convenio que el buen aprovechamiento de los cursos de formación exime total o parcialmente de pruebas específicas correspondientes a los exámenes de promoción a grupos profesionales o niveles superiores.

En la muestra de convenios son escasas las referencias a los programas de formación dual. Cuando se incluyen se hace alusión al propósito de la empresa de impartir módulos o materias de grado superior de FP de su especialidad y, lo más importante, incorporar como anexo al convenio los procedimientos de impartición. En ocasiones, se prevé la impartición del ciclo de grado medio y/o superior fuera de las horas de trabajo para aquellos empleados que quieran cursarlo voluntariamente²⁵⁾.

Se han detectado supuestos novedosos donde se presta una cobertura formativa que la norma laboral no recoge. Se trata, por ejemplo, de facilitar formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima de acoso cuando ésta haya permanecido en incapacidad temporal por tiempo prolongado²⁶⁾.

A veces, se opta por aprovechar la experiencia de trabajadores internos para que sean ellos

los que impartan la formación. En estos casos, se abona al formador un premio por horas de impartición de cursos o sesiones. Algunos convenios diferencian en la compensación económica cuando se imparten los cursos dentro o fuera de la jornada laboral del formador.

Se percibe una mayor atención en los planes de igualdad a las cuestiones formativas. Entre las medidas que contienen dichos planes, cabe destacar las siguientes: a) facilitar a los trabajadores con reducción de jornada el acceso a la formación referida con el puesto y, si esto no fuera posible adaptar el horario de la formación al de los trabajadores, entregarles un dossier con la formación impartida y la posibilidad de que las dudas sean aclaradas; b) para la asistencia a cursos de formación del artículo 23 ET tomar particularmente en cuenta la eventual subrepresentación por razón de género en el área de actividad o grupo profesional al que perteneciera la solicitante; y, c) garantizar la participación de un 50% de mujeres en todos los cursos de formación que se realicen siempre y cuando sea posible²⁷.

Existe una tendencia acusada a la proliferación de comités de formación cuya composición se suele configurar de forma mixta y paritaria, es decir, vienen constituidos por igual número de representación de los trabajadores y de la empresa²⁸. Cuando no se crean estos órganos específicos se atribuye competencias formativas al comité de empresa, en concreto, facultades de vigilancia sobre la calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa²⁹. Como pauta general, las funciones que desarrollan los comités específicos son de información y consulta y rara vez de carácter decisorio. No obstante, se ha identificado alguna práctica negociadora que reconoce el carácter vinculante de los acuerdos alcanzados en el seno de la comisión³⁰.

5. CLÁUSULAS EN MATERIA SALARIAL

En anteriores observatorios se subrayó cómo la negociación colectiva había aprovechado los nuevos mecanismos de flexibilidad salarial, algunos previstos en la ley, otros auspiciados por la tendencia hacia el ajuste y la flexibilización, para incorporar toda una serie de herramientas tendentes a acompasar los salarios a la marcha de la empresa. En este sentido, llegamos a firmar que «las amplias facultades atribuidas al convenio colectivo de empresa en la determinación de la cuantía salarial, tras la reforma de 2012, son aprovechadas por alguna experiencia convencional que rebaja el salario a situaciones extremas»³¹. En suma, de nuestro estudio parecía desprenderse que, aunque con retardo, la negociación colectiva terminó por incorporar la que se ha juzgado como imprescindible moderación de los salarios de cara a poder superar la crisis económica.

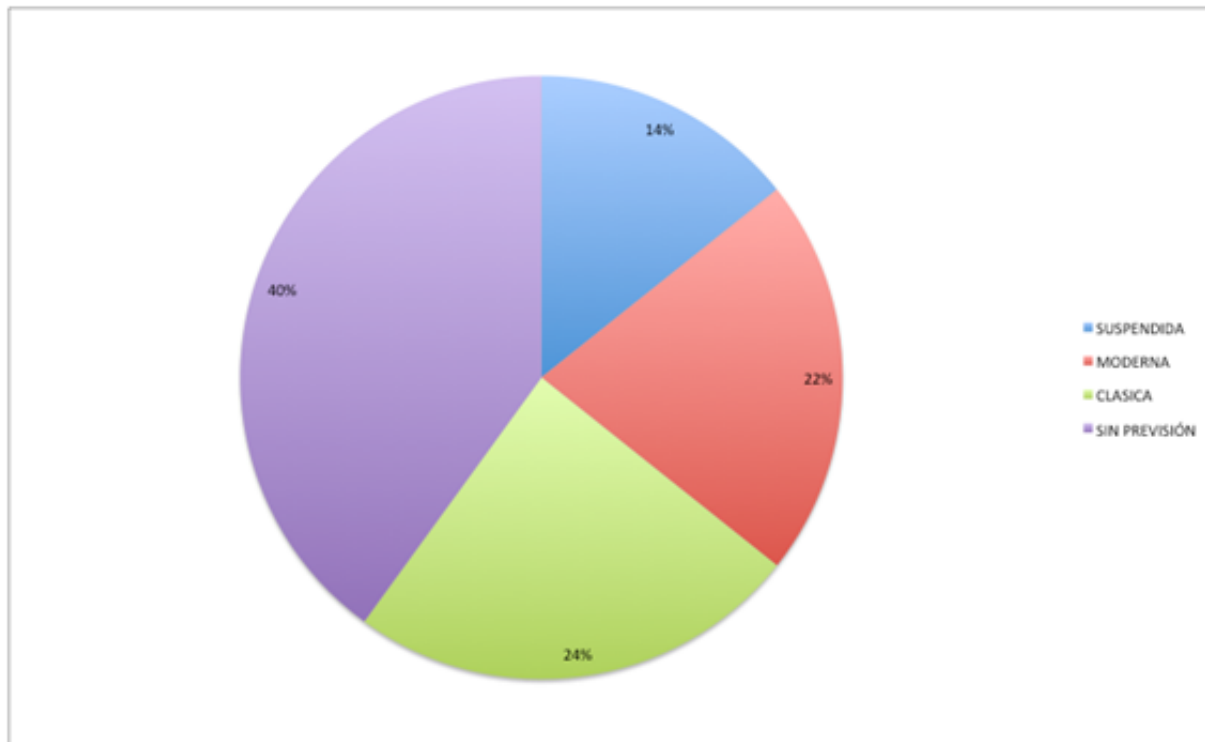
Sin embargo, el contexto actual, al menos desde el punto de vista macroeconómico parece diferente. Aunque los riesgos no han desaparecido, algunos signos de recuperación se han venido sucediendo desde hace algún tiempo. De ahí que resulte interesante analizar si la recuperación ha llegado también a la negociación colectiva, al menos en lo que hace al salario se refiere, uno de las variables más significativas a este respecto.

Pues bien, lo cierto es que del análisis desarrollado en el presente observatorio no se desprende que la negociación colectiva de empresa se haya apartado de esa «regulación de crisis», encaminándose hacia la de «recuperación», por más que podamos encontrar ya algunos ejemplos, aunque aún minoritarios, bastante destacados. Por el momento, un cierto compás de espera parece imponerse. Así, aún son numerosos los convenios que no establecen crecimiento salarial, que los establecen, aunque con crecimientos salariales bajos (muy inferiores al punto porcentual para los próximos dos o tres años), o que, en caso de admitir alguna mejora salarial, sin embargo congelan (o mantienen congelaciones pactadas previamente) su revisión.

Precisamente en materia de revisión salarial, no parece que las experiencias vividas en los primeros años de la crisis económica hayan servido para que la negociación colectiva prevea

la posibilidad de que, en caso de que la revalorización de los salarios se haga en referencia a la inflación, el IPC real resulte inferior al nominal, o se clarifique qué concreto indicador se ha de emplear³²⁾. En efecto, el 24% de los convenios analizados muestran lo que hemos venido a denominar como incrementos salariales y cláusulas de revisión «clásicas», esto es, aquéllos que se articulan sobre un determinado porcentaje revisado conforme al IPC.

Gráfico 1. Distribución de las cláusulas de revisión salarial



Fuente: elaboración propia a partir de la muestra

No obstante, a pesar de esta tendencia general, podemos encontrar ejemplos significativos que buscan incorporar nuevas variables a la hora de determinar el crecimiento y/o la revisión de los salarios. En sus formas más básicas se ha hecho depender la revisión salarial del resultado reflejado en las ventas anuales³³⁾. Con algo más de sofisticación, los casos más destacados de revisión salarial son aquellos en los que se condiciona el incremento salarial final al resultado económico positivo de cada ejercicio. En particular, varios convenios colectivos de la muestra utilizan a este respecto los indicadores financieros EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization* -beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones-) o el EBIT (*Earnings Before Interest and Taxes* -beneficio antes de intereses e impuestos-³⁴⁾), tendencia, por otra parte, que ya había sido detectada por la doctrina³⁵⁾.

Precisamente este indicador sirve también para articular nuevas formas de remuneración basadas en la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, lo que, de nuevo, también había sido detectado en otros estudios previos³⁶⁾. En particular, se hace depender el incremento de la masa salarial a una graduación de los resultados de la empresa expresados conforme al mencionado indicador.

En materia de remuneración variable, encontramos buenas prácticas tanto en el ámbito de la remuneración de los resultados como de las competencias. En el primer caso, a su vez, podemos subrayar tanto ejemplos de remuneración por objetivos como vinculada al desempeño.

En lo que respecta al primero, puede destacarse el «Incentivo anual de Calidad y rendimiento (CyR)»³⁷⁾, que retribuye y compensa la consecución de los objetivos anuales de ventas, calidad y rendimiento fijados para cada ejercicio de acuerdo con una detallada fórmula que se recoge en el anexo III del convenio y, en el que, a pesar de su grado de concreción, se da cabida a la participación de la representación legal de los trabajadores para la concreción de determinados elementos. Por lo que hace al segundo, en la presente muestra se han encontrado ejemplos prácticos en los que no solamente se define qué se entiende por tal, sino que se detalla el procedimiento a seguir en lo que hace a la realización de este tipo de evaluación³⁸⁾

Por otro lado, también se han encontrado ejemplos destacados de remuneración por competencias. A este respecto se puede destacar el denominado «plus variable progresivo»³⁹⁾, que se rige por tres principios básicos: a) la experiencia y adiestramiento adquiridos por el paso del tiempo, b) la formación profesional continua y el intercambio de experiencias entre los trabajadores, c) el cumplimiento del sistema de organización del trabajo «palmada» como vehículo para incrementar la productividad eficientemente.

En esta misma línea de tenencias salariales novedosas, destacan algunas cláusulas de la muestra en la que se establece un régimen de remuneración flexible de carácter voluntario que no descansa ni en las competencias, ni en los resultados. Tal es el caso del llamado «Sistema de Remuneración Flexible» (SRF)⁴⁰⁾, que se basa en que el personal empleado con una antigüedad superior a un año puede recibir parte de su salario a través de los productos que, en cada momento, se determinen y que inicialmente consisten en «cheques guardería», pólizas de seguro médico privado y el producto «HCI» (hogar conectado a Internet). En concreto, una vez que el trabajador se adhiere voluntariamente al sistema, podrá recibir parte de la retribución salarial correspondiente al Salario Base a través de tales productos, siempre y cuando no se perciba más de un 30% de su salario en especie, o el límite establecido en cada momento por la legislación vigente. Asimismo, se prevé la participación de la representación legal de los trabajadores en la determinación de los productos que integran la porción relativa a la remuneración flexible.

Este desarrollo de la remuneración variable suele llevar aparejada la creación de determinados mecanismos que aseguren la percepción de un salario mínimo garantizado. En particular, en la presente muestra el 8% de los convenios analizados incluían este tipo de instrumentos.

Por último, interesa dejar constancia de un nuevo paso, detectado también en el análisis del presente observatorio, del progresiva degradación del complemento de antigüedad⁴¹⁾. De acuerdo con nuestro estudio, sólo el 24% de los convenios de la muestra contenían este tipo de cláusulas, de tal suerte que 17% las tenían en proceso de desaparición a partir de su transformación, frecuentemente, en un complemento personal inaccesible para los nuevos empleados contratados por la empresa.

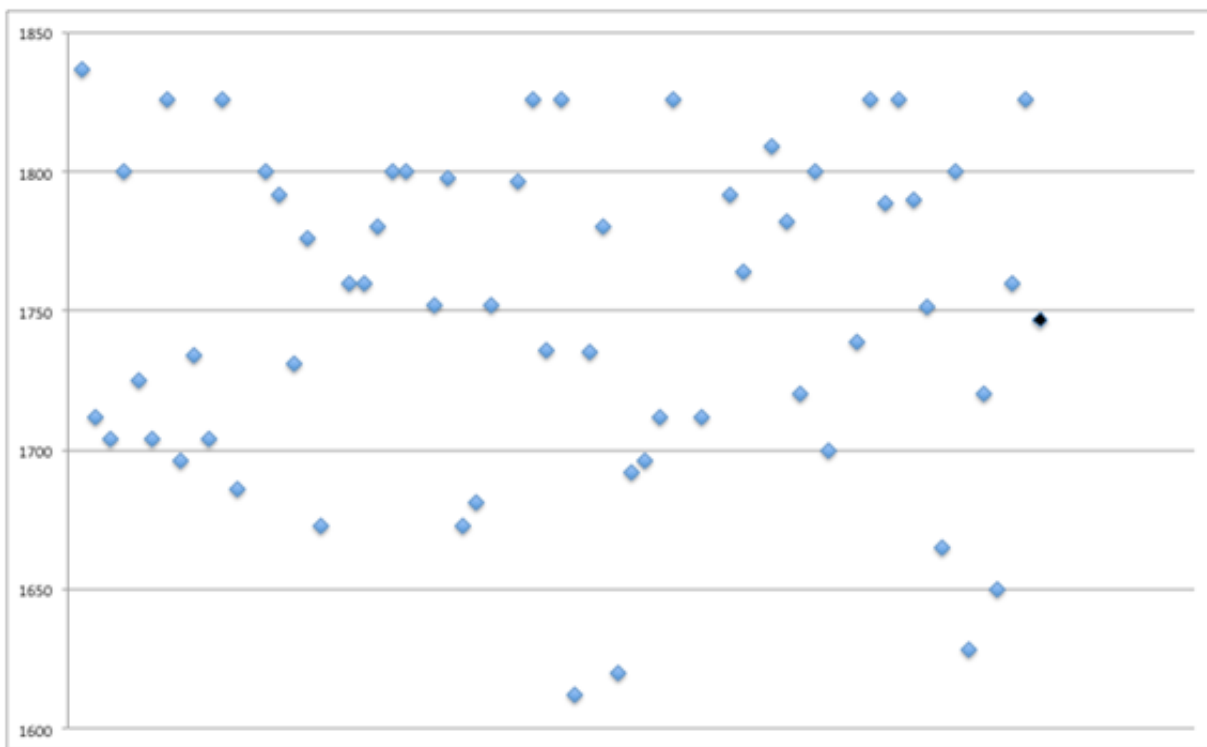
6. CLÁUSULAS VINCULADAS A LA FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es uno de los elementos centrales, junto con el salario, de la relación laboral, de importancia máxima tanto para empresario como para trabajador. La jornada es la medida de la prestación laboral que el empresario adquiere a cambio del salario y, por consiguiente, objeto del contrato de trabajo⁴²⁾. Se ha dicho que la regulación de la jornada de trabajo en España «no es rígida, sino muy flexible aunque, como es lógico -al tratarse del núcleo del objeto contractual: la jornada de trabajo- esa flexibilidad debe ser acordada a nivel colectivo o individual»⁴³⁾. Aun así, aunque buena parte de esa flexibilidad dependa, por lo que aquí respecta, de la negociación colectiva, la cierto es que tanto la normativa europea como

la española han propiciado en los últimos una progresiva flexibilización de la jornada de trabajo⁴⁴⁾. El resultado final, que se refleja, como veremos, en los convenios de la muestra, es la articulación de una serie de mecanismos en manos del empresario para poder disponer de la mano de obra en caso de que las necesidades productivas así lo exijan. No obstante, algunas medidas también a favor del trabajador se abren paso, no sin esfuerzo.

Previamente al examen de esos mecanismos interesa destacar, aunque no tenga valor estadístico de carácter científico, que el promedio de horas pactadas según los convenios de la muestra es de 1.746,69. A este respecto, debe tenerse en cuenta que, los convenios colectivos registrados hasta septiembre de 2013, con efectos económicos en 2012, arrojaron una jornada pactada media de 1.710,88 horas anuales⁴⁵⁾. De ellos, el 47,2% pactaron un número de horas inferior a 1.712, el 22,4% desde esa cifra hasta 1.758, el 17,3% hasta 1.803, el 2,2% hasta 1.825 y el 10,9% a partir de 1.826 horas. El siguiente gráfico muestra la jornada pactada para cada uno de los convenios colectivos de la muestra y su dispersión. Como puede comprobarse no existe ninguna línea de tendencia, situándose todos ellos entre las 1.612 y las 1.836 horas anuales.

Gráfico 2. Jornada pactada para cada uno de los convenios de la muestra



Fuente: elaboración propia a partir de la muestra. La media se muestra con un punto oscuro.

Pues bien, sobre este bosquejo general, de los convenios estudiados han venido a establecer diversas modalidades de uso de la jornada irregular prevista en el art. 34.1 ET. De una parte, podemos fijarnos en el aspecto cuantitativo. De los convenios de la muestra, el 30% han hecho uso expresamente de esta posibilidad. De este grupo, a su vez, nos encontramos con que la inmensa mayoría que, bien han optado por mantener el límite legal (40%), bien por reducirlo (33%) en porcentajes que alcanzan hasta el 5% de la jornada máxima convencional. Son una minoría los convenios que optan por ampliar el margen legal⁴⁶⁾. De otra, también podemos referirnos al aspecto cualitativo. Así, la jornada irregular se ha venido a establecer como una jornada flexible colectiva, en cuya virtud se puede aumentar o disminuir la jornada; por modalidades, en atención al número de horas empleadas; junto con una bolsa de horas;

una combinación de las dos anteriores; o través de la clásica bolsa de horas⁴⁷⁾.

A diferencia de observatorios anteriores, en el presente se han localizado casos que incorporan la previsión legal, introducida por el RD-Ley 16/2013, de proceder a «la compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada», recordando que «en defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan». No obstante, estos primeros ejemplos no se han apartado en exceso del tenor literal de la norma, estableciendo precisamente el año como módulo temporal de referencia⁴⁸⁾.

Al margen de lo anterior, pueden encontrarse ejemplos de cláusulas convencionales que establecen el compromiso de reducción al mínimo las horas extraordinarias con el propósito de favorecer la creación de empleo⁴⁹⁾, pero sin establecer ningún mecanismo concreto de control, por lo que quedan como meras proclamas. Por cierto que, a este respecto resulta llamativo la gran cantidad de convenios que regulan las horas extraordinarias dentro de los apartados relativos a la remuneración, lo que es bastante indicativo del papel que cumplen en tales casos y de por qué los pactos de limitación en su uso tienen tan escasa incidencia.

Pero la flexibilidad de la jornada no solo se configura como un mecanismo a favor del empresario, sino que puede articularse también para favorecer los intereses de los trabajadores. A este respecto, se han encontrado dos instrumentos básicos. Por una parte, la jornada continua, presente en el 41% de los convenios de la muestra. Por otra, la flexibilidad de entrada y salida, esto es, la posibilidad de que los trabajadores acudan o dejen su puesto de trabajo no a una hora concreta prefijada sino dentro de un determinado margen horario. En este caso, el 21% han optado por esta opción. Aunque las circunstancias en que los convenios han reconocido estas dos posibilidades son variadas, lo cierto es que denotan un interés por favorecer la conciliación del trabajo y las circunstancias personales o familiares, que en última instancia pueden redundar en un menor absentismo y en una mayor productividad.

7. CLÁUSULAS SOBRE CONTROL DEL ABSENTISMO LABORAL

Se percibe una profunda transformación del tratamiento del absentismo laboral en la negociación colectiva actual en relación con observatorios precedentes. Esta tendencia se palpa especialmente por lo que se refiere a las mejoras voluntarias de las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes cuyo percibo se vinculaba en los últimos años con bastante frecuencia a determinados índices de absentismo que el propio convenio fijaba. La muestra de convenios analizada advierte de cierta relajación en la concesión de estas mejoras no siendo extraño encontrar mejoras voluntarias que se perciben sin más requisitos que tratarse de una baja justificada⁵⁰⁾. De hecho, si se cuantifica la presencia en los convenios analizados de ambos tipos de mejoras (condicionada a un concreto índice de absentismo o sin exigencias para su concesión) se concluye que es bastante semejante y que oscila en ambos casos en torno a un 20% de los convenios objeto de estudio.

En relación a los valores de absentismo que emplean los convenios para la concesión de las mejoras se sitúan entre el 2,5% y el 5% y no existe criterio único respecto si debe ser el absentismo individual o el global de la empresa. En algún convenio se hace alusión al término absentismo médico individual que comprende todas las ausencias de trabajo debidas a procesos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente de trabajo y permisos médicos.

La tendencia relevante en las mejoras voluntarias parte de un criterio cualitativo que se concreta en la distinción entre baja por enfermedad grave o no. Para delimitar unas de otras se emplea por los negociadores el Anexo recogido en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de

julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. A partir de esta premisa de diferenciación, con carácter general, se concede de forma plena y sin límite a los trabajadores que padecen algún tipo de estas enfermedades, mientras que para el resto se fijan una serie de restricciones. Otros convenios definen lo que consideran enfermedad grave a estos efectos haciendo referencia a bajas por incapacidad con necesidades de hospitalización, intervención quirúrgica o posoperatorio abonándose la mejora hasta el día del alta hospitalaria. En ocasiones, se flexibiliza el requisito de la hospitalización admitiéndose la concesión de la mejora por la totalidad del tiempo de recuperación del trabajador, es decir, el hospitalizado y el que no⁵¹).

Para aquellos trabajadores cuyo proceso de baja no obedece a una enfermedad grave, no existe un parámetro común observándose diversos procedimientos de actuación. Así, algunos convenios reconocen sólo para un número determinado de procesos de baja en un periodo de referencia de un año (por ejemplo, las tres primeras bajas) y, a partir de la superación del mismo, se suprime la compensación. Otras veces, no se abonan los primeros días o se paga a partir de determinado periodo largo (desde el día 181 hasta el 365) quedando a discreción de la empresa desde el 13 y hasta el 18 mes. O, en fin, se compensan hasta un máximo de días por año natural (90 días).

Sí que se observa en algunos convenios una mayor intensidad en los controles médicos del trabajador enfermo. En esta línea, se fija la obligatoriedad del reconocimiento médico para los trabajadores en baja por más de tres meses o la visita domiciliaria de naturaleza imperativa. La no aceptación de estas medidas supone la pérdida de la mejora convencional⁵².

Si bien los índices de absentismo no parecen ser el criterio predominante en la concesión de las mejoras voluntarias, sí que se identifican nuevas funciones de estos parámetros en otras fases de la relación laboral como, por ejemplo, la promoción profesional⁵³. También es empleado este dato para la concesión de primas de absentismo, pluses de puesto o premios de presencia. Respecto a los premios de presencia tienen como finalidad destacar el cumplimiento efectivo total de la jornada anual de trabajo establecida en el convenio colectivo así como su continuidad en el tiempo, previendo diferentes premios en función del índice de presencia individual y del grupo al que pertenezca el trabajador⁵⁴.

8. CLÁUSULAS SOBRE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La aproximación que hacen los convenios colectivos a la regulación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es bastante tímida y se centra de forma recurrente en aspectos muy concretos. Así llaman la atención las declaraciones negativas que efectúan los convenios en el sentido de que determinados cambios no constituyen modificaciones sustanciales de trabajo y, por ello, entran en los poderes del *ius variandi*. En este sentido, se dice por ejemplo que el desplazamiento de un trabajador a un centro distinto por necesidades del servicio, aunque implique cambio de horario o turno en ningún caso supone modificación sustancial de la relación contractual. También que la variación de la adjudicación de un trabajador o de un colectivo de ellos a determinado turno entra dentro del ejercicio normal de los poderes del empresario ya que responde a necesidades de producción y se ha previsto en el convenio que no merece la calificación de modificación sustancial de las condiciones. O que el cambio de funciones dentro del mismo grupo profesional no tiene la consideración de modificación sustancial, pudiendo ser aplicado siempre que existan necesidades para ello. A lo anterior, se suma que en algún convenio de empresa se exprese que ni el inicio del teletrabajo o el retorno a la prestación de servicios presenciales implica una modificación sustancial de las condiciones al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del

contrato⁵⁵).

Otras experiencias de negociación inciden en el carácter temporal o definitivo de la medida para ser tildada de sustancial, fijando al respecto límites temporales concretos como, por ejemplo, 45 días naturales en una alteración del horario o régimen de trabajo⁵⁶).

En materia de las causas que exige el artículo 41 del ET, se observa el cumplimiento de una función de adaptación por parte de los convenios. En este sentido algún convenio concreta las causas organizativas y/o productivas a los efectos de modificar la jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo y régimen del trabajo a turno. Así se dice que son causas organizativas y/o productivas: la cobertura de vacantes fijas existentes o de nueva creación, los cambios de periodicidades en productos impresos, las necesidades de cobertura y dedicación en otros mercados donde opere la compañía y que sean de un horario distinto al de la misma, el lanzamiento y gestión de nuevos productos, cambios en las estructuras del tráfico de los productos online que obliguen a reforzar ciertas franjas horarias, creación de nuevas áreas informativas/áreas de trabajo/secciones o desaparición de otras en las que hasta el momento prestaban servicio los trabajadores y la optimización de las competencias laborales de los empleados.

La negociación colectiva también incluye apreciaciones respecto del carácter justificado de algunas medidas. Un exponente de esta idea es considerar justificada la modificación de la jornada debido a una alteración total o parcial del contrato de prestación de servicios.

Más allá de los márgenes del artículo 41 del ET que se basa en la decisión unilateral del empresario, se han identificado algunos convenios colectivos que parten de la premisa del acuerdo con el trabajador para llevar a cabo un cambio de tal intensidad y, con tal fin, se pactan pluses que tratan de compensar los esfuerzos que supone para el trabajador la modificación efectuada.

9. CLÁUSULAS EN MATERIA DE ULTRA ACTIVIDAD

Los negociadores son conscientes de las amplias facultades que tienen en materia de vigencia del convenio ya sea ordinaria o provisional (ultraactividad). Respecto del ámbito temporal de las normas consultadas, algo más de la mitad de los convenios colectivos analizados (52%) sitúan la duración de la norma convencional en un periodo que oscila entre dos y tres años. No obstante, también se observa una tendencia clara de espacios temporales más dilatados en el tiempo. Así el 39% de los convenios objeto de estudio han establecido una vigencia superior a los tres años y que, en algunos casos, alcanza ciclos de hasta seis u ocho años. En el otro extremo, son menos los convenios que regulan una vigencia inferior a los dos años (9%) que logran en determinados ejemplos máximos de 5 meses.

Entrando en materia de ultraactividad, la muestra advierte que se hace uso de las prerrogativas de alterar lo dispuesto en la norma laboral. Así el 55% de los convenios consultados entran a regular de otra forma la vigencia provisional del convenio, mientras que el 45% no lo hacen o simplemente se remiten a lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET. Quizá por la influencia de los fallos judiciales que han declarado vigentes algunos convenios previos a la reforma laboral de 2012, en ocasiones se dice expresamente que la remisión se hace a lo previsto en el artículo 86.3 del ET o a la norma que pueda sustituir al mencionado precepto en el futuro.

En relación a aquéllos que sí abordan esta cuestión en el articulado del convenio colectivo, una amplia mayoría (72%) prorrogan el contenido de la norma convencional hasta la firma de uno nuevo. En este terreno, se consagra la tendencia ya observada de revitalización de la diferenciación entre cláusulas normativas y obligacionales del convenio, extendiendo la vigencia la mayoría de las veces sólo a las primeras. La referencia a las cláusulas normativas

en ocasiones se acompaña de una aclaración en el sentido de que la prórroga de las condiciones de trabajo incluye las salariales. Algunos convenios clarifican aquellas cláusulas obligacionales que se extinguen como por ejemplo las garantías de empleo que fija el propio convenio. Llamamos la atención a aquellas cláusulas que condicionan la vida del convenio al hecho de que se mantengan vivas las negociaciones entre las partes⁵⁷⁾.

En cuanto a los periodos convencionales de ultraactividad de los convenios colectivos, oscilan entre el año (coincidiendo con lo previsto en el artículo 86.3 ET) y los 3 años. Relevante también es el momento inicial de cómputo de dicho tramo temporal y que la muestra de convenios señala que se concreta de diferente forma según el convenio de que se trate. Así, se utiliza el cómputo comienza a partir de la denuncia coincidiendo aquí con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Otras veces desde la finalización de la vigencia del propio convenio o bien a partir de la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo.

Algunos convenios colectivos explican con más detalle las consecuencias que se derivan de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET en el sentido de que si no se logra un nuevo convenio decae plenamente el convenio colectivo y se aplica el convenio de sector y, en su defecto, la norma laboral de aplicación.

Resulta bastante residual encontrar cláusulas convencionales que incorporen mecanismos de agilización de las negociaciones como es el caso de la denuncia automática del convenio o fijar un momento concreto para el inicio de las negociaciones. Tan sólo el 10% de los convenios analizados incorporan alguno de estos instrumentos y, además, en realidad sus efectos se neutralizan en la mitad de los casos cuando vienen acompañados de la cláusula de prórroga del convenio hasta la aprobación de uno nuevo.

Son muy escasas las referencias a los mecanismos de solución de bloqueo de negociaciones. Cuando se alude a los mismos, se hace la mayoría de las veces en términos potestativos, siendo por tanto facultad de las partes negociadoras. Tan sólo se han localizado referencias imperativas por lo que se refiere a la mediación, en ningún caso, al arbitraje⁵⁸⁾.

10. CLÁUSULAS EN MATERIA DE PROCEDIMIENTO DE «AUTODESCUELGO» DEL CONVENIO COLECTIVO

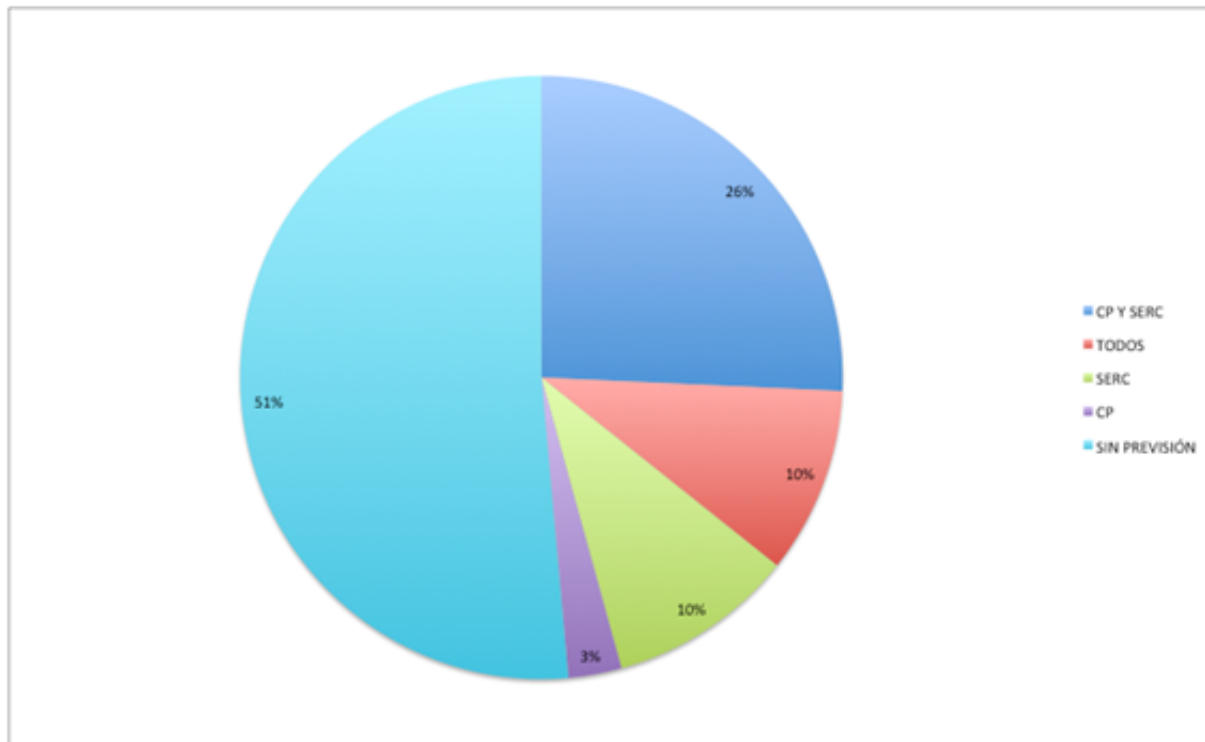
Desde la reforma del año 2010, el artículo 85.3.c) del ET, referido al contenido mínimo, recoge la obligación de los convenios colectivos de contener cláusulas relativas a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo. Desde 2012, tal obligación se extiende expresamente a los convenios de empresa, pues el Estatuto se encarga de especificar que la inaplicación de las condiciones de trabajo en relación al convenio colectivo aplicable se efectuará, «sea este de sector o de empresa».

Esta posibilidad de «autodescuelgo»⁵⁹⁾ de lo estipulado en el propio convenio de empresa, en contraposición con el tradicional descuelgo, se dijo en su momento que era «algo reiterativa», pues tal opción ya era posible a través de la negociación modificativa del contenido del convenio. No obstante, lo cierto es que la novedad tiene una obvia trascendencia puesto que, con el nuevo régimen jurídico señalado, la decisión no queda sujeta al requisito de alcanzar tal acuerdo de modificación⁶⁰⁾.

Por consiguiente podemos afirmar que la institución del autodescuelgo, siendo una novedad, lleva ya un tiempo en el tráfico jurídico, por lo que debería dejar sentir sus efectos en la negociación colectiva.

A este respecto, lo primero que ha de destacarse es que, a juzgar por los datos extraídos del análisis de la muestra, parece que el mencionado mecanismo se va abriendo paso en la negociación colectiva de empresa. Así, el 49% de los convenios analizados cumplían con la previsión legal, incorporando en su articulado algún tipo de previsión en materia de descuelgue.

Gráfico 3. Presencia del autodescuelgue



Fuente: elaboración propia a partir de la muestra. CP: Comisión Paritaria o análoga; SERC: Sistema Extrajudicial de Solución de Conflictos; Todos: si a los dos anteriores, añade subsidiariamente el recurso a la Comisión Nacional Consultiva de Convenios.

Otra cosa bien distinta es el modo en que se ha venido a cumplir con el mandato legal. En efecto, del análisis de los convenios que sí incluyen este tipo de contenidos se deducen tres modelos diferenciados: a) los que optan por la reproducción literal de lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET⁶¹⁾, lo que supone un incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 del ET que requiere de cierta concreción respecto de qué procedimientos deben articularse en el caso de que se produzcan las discrepancias entre las partes en relación al autodescuelgue de condiciones de trabajo; b) las que someten tales discrepancias a la comisión paritaria y, subsidiariamente, a cualesquiera medios de resolución judicial de conflictos que tuvieren acordado⁶²⁾; c) los que prevén todas las formas posibles de solución de la controversia, esto es, subsidiariamente y por este orden, el procedimiento de consultas del art. 41 ET, su remisión a la Comisión Mixta, su sometimiento a procedimiento convencional de resolución de conflictos y su remisión a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos⁶³⁾.

Al margen de las anteriores consideraciones, y dada la regulación actual, no parece que la negociación colectiva pueda ir mucho más allá de establecer los distintos tipos de combinaciones precisadas⁶⁴⁾, según lo que se entienda en cada caso que resulta más oportuno atendiendo a las circunstancias de la empresa. No obstante, no falta algún intento, aunque más bien testimonial de establecer un procedimiento propio, «sin perjuicio de lo

previsto en el art. 82.3 ET», que sigue un esquema muy similar al de la normativa legal, aunque suavizándolo en parte⁶⁵⁾.

Los plazos máximos de resolución de la comisión paritaria también son objeto de interés por los negociadores que, en ocasiones, reducen el plazo legal máximo de 7 días⁶⁶⁾ o lo amplían a 14 días naturales. También encontramos ejemplos en los que el abanico de materias objeto de autodescuelgue se reduce⁶⁷⁾.

11. CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas hemos hecho un repaso de cuál es la situación actual de las principales materias objeto de la negociación colectiva en un momento de total inseguridad, en el que no se sabe bien si nos encaminamos hacia la recuperación o si, por el contrario, la crisis económica aún nos acompañará algún tiempo más. Ante esta disyuntiva, y como valoración general, los negociadores parecen adoptar, en la mayor parte de los casos, una actitud de precaución, sin que se vislumbre aún en las cláusulas una tendencia clara de cambio de ciclo económico, adaptándose la negociación colectiva a tales nuevas circunstancias.

Por lo que se refiere al empleo y a la contratación, el peso de la negociación se sitúa en el mantenimiento del empleo indefinido y en la articulación de controles convencionales dirigidos a evitar o reducir la contratación temporal fraudulenta. En este sentido, se identifican controles novedosos basados no tanto en la depuración de la causa sino en la fijación de determinados plazos por el propio convenio y cuya superación determina la condición de fijeza del trabajador. Por otro lado, no se detecta un uso desmedido de la ampliación de las horas complementarias en la contratación a tiempo parcial.

En el ámbito de la clasificación profesional, lo cierto es que el influjo de la última reforma laboral está muy presente. A pesar de que el grupo profesional hace tiempo que llegó a nuestro sistema de negociación colectiva, lo cierto es que ha tenido que ser la opción radical de la Ley 3/2012 la que terminara por apartar de una vez por todas a la categoría profesional del panorama negocial. No obstante, aunque formalmente la mayor parte de los convenios colectivos ya han adoptado el sistema de clasificación basado en grupos, lo cierto es que en la práctica la categoría profesional sigue muy presente. Junto a esto, también merece la pena destacar el amplio abanico de variedades a las que ha dado lugar la posibilidad de incluir subdivisiones en relación al grupo profesional.

Se han localizado buenas prácticas empresariales en materia de formación que van en la línea de ampliar el campo subjetivo de aplicación de las acciones formativas, las horas del permiso retribuido de formación o facilitar la asistencia a los cursos para aquellos trabajadores que tienen dificultades para ello (trabajadores a turnos, en situación de reducción de jornada). En la misma dirección, se debe reseñar la creación de comisiones de formación con funciones no sólo consultivas sino de naturaleza decisorias. No obstante, se debe advertir que se trata de experiencias convencionales todavía incipientes y que no tienen una presencia generalizada.

En lo que hace al salario, quizá ésta es la variable en la que se observa más claramente que la negociación colectiva aún no se ha encaminado hacia un nuevo panorama marcado por la recuperación, pues son muy frecuentes las congelaciones y rebajas salariales en términos reales. Aun así, hemos podido destacar un buen número de buenas prácticas, que encaminan la regulación hacia una mayor flexibilidad, la innovación y una mayor participación de los trabajadores.

Respecto al tiempo de trabajo, se observa un paulatino avance de la jornada irregular y flexible, como elemento más destacado del avance empresarial hacia un mayor control del

tiempo de trabajo. No obstante, como contrapunto también se han destacado una serie de buenas prácticas articuladas en beneficio de los trabajadores, como la jornada continuada y la entrada y salida flexible, cuya aplicación puede redundar, no debe olvidarse, en una mayor productividad.

Quizá uno de los cambios de mayor calado se ha percibido en el tratamiento del absentismo en la negociación colectiva. Especialmente, queda patente esta tendencia en la configuración convencional de las mejoras voluntarias donde se palpa una cierta relajación en la concesión de este tipo de mejoras sin más límites que el hecho de tratarse de una baja justificada. Lo que dista bastante del panorama descrito en observatorios previos. De cara al reconocimiento de estas mejoras, la negociación colectiva más reciente va en la línea de poner el acento no tanto en los índices de absentismo sino en la diferenciación entre enfermedades graves o no graves. Con carácter general, ello lleva al reconocimiento automático en el caso de las primeras y a introducir para las segundas diferentes criterios para su control (número de procesos o días de baja, índice de absentismo, etc.).

El interés de los negociadores por lo que se refiere a las modificaciones sustanciales de condiciones es sensiblemente menor y cuando se manifiesta se concreta en declaraciones negativas indicando que determinadas medidas de flexibilidad interna no constituyen modificaciones sustanciales y, por tanto, entran dentro de los márgenes del *ius variandi*.

Por el contrario, sí se constata en la negociación colectiva de empresa la preocupación en temas asociados con la ultraactividad del convenio colectivo. De ahí que sean mayoritarios aquellos convenios que hacen uso de las facultades de regulación que les otorga la norma laboral, siendo una tendencia acusada la prórroga del convenio colectivo denunciado hasta que se apruebe uno nuevo. La mencionada prórroga del convenio puede afectar sólo a las cláusulas normativas de la norma convencional o también incluir a las cláusulas obligacionales.

Por último, en relación al «autodescuelgue», hemos podido observar un relativo avance del número de convenios que prevén algún tipo de mecanismo a este respecto, si bien en la mayor parte de los casos se limita a establecer la forma de resolución de la falta de acuerdo en cuanto a su resolución.

12. CONVENIOS INCLUIDOS EN LA MUESTRA Y BIBLIOGRAFÍA

CONVENIOS

(Se presentan por orden alfabético del nombre de la empresa)

1. CC. de Activa Innovación y Servicios (BOE 8-07-2014).
2. CC de Agfa Graphics NV, sucursal en España (BOE 14-08-2014).
3. CC de Air Nostrum LAM, SA (Pilotos) (BOE 28-07-2014).
4. CC de Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases,
SLU. (BOE 7-03-2014).
5. CC de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU. (BOE 24-02-2014).
6. CC de Ana Naya García, SL. (BOE 28-03-2014).

7. CC de Anjana Investments, SLU. (BOE 8-07-2014).
8. CC de AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado, SAU. (BOE 13-09-2014).
9. CC de Aquagest PTFA, SA Cantabria y La Rioja (BOE 7-02-2014).
10. CC de Aqualogy Supply Chain (BOE 20-03-2014).
11. CC de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL (BOE 21-03-2014).
12. CC de Aviva Grupo Corporativo, SL, Aviva Vida y Pensiones, SA, Aviva Gestión, S.G.I.I.C y Aviva Servicios Compartidos, AIE. (BOE 10-07-2014).
13. CC de Babé y Cía, SL. (BOE 23-06-2014).
14. CC de Banco de España (BOE 7-02-2014).
15. CC de Bellsola, S.A. (BOE 13-06-2014).
16. CC de Bimbo (BOE 30-07-2014).
17. CC de Bio Ecoforest, SL, Ecoforest Geotermia, SL, Biomasa Ecoforestal de Villacañas, SAU y Vapormatra, SA. (BOE 21-08-2014).
18. CC de BP Oil España, SAU. (BOE 22-08-2014).
19. CC de Bridgestone Hispania, SA (fábricas) (BOE 3-03-2014).
20. CC de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca (BOE 15-04-2014).
21. CC de BSH al Cliente Zona 2 Norte (BOE 25-06-2014).
22. CC de Bull (España), SA. (BOE 17-07-2014).
23. CC de Capital Genetic EBT, SL. (BOE 30-07-2014).
24. CC de Cash Converters y sociedades vinculadas (BOE 24-02-2014).
25. CC de Cegelec S.A. (BOE 24-06-2014).
26. CC de Cemex España Operaciones, SLU. (BOE 17-06-2014).
27. 8CC de Cepsa Comercial Petróleo, SA, Cepsa Lubricantes, SA, Cepsa Gas Licuado, SA, Cepsa Conveniencia, SA y Productos Asfálticos, SA. (BOE 7-02-2014).
28. CC de Cimodin S.L. (BOE 22-01-2014).
29. CC de Control y Montajes Industriales CYMI, SA. (BOE 5-09-2014).
30. CC de Decathlon España, SA. (BOE 3-01-2014).
31. CC de Demag Cranes & Components, SAU. (BOE 11-04-2014).
32. CC de Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, SL (antes Grupo Sogecable) (BOE 27-05-2014).

33. CC de Easyjet Handling Spain, sucursal en España (BOE 30-07-2014).
34. CC de ESC Servicios Generales, SL. (BOE 14-04-2014).
35. CC de Essilor España (BOE 21-03-2014).
36. CC de Exeo Gestión Integral, SLU. (BOE 24-06-2014).
37. CC de Exide Technologies España, SLU. (BOE 7-03-2014).
38. CC de Expertus Servicios Hoteleros SL (BOE 23-01-2014).
39. CC de Fenice Instalaciones Ibérica S.L. (BOE 10-05-2014).
40. CC de Ferrys Rápidos del Sur, SLU y Forde Reederei Seetouristik Ibérica, SLU. (BOE 8-07-2014).
41. CC de Flota de Naviera Ría de Arosa, SA. (BOE 28-03-2014).
42. CC de Ford España (BOE 30-05-2014).
43. CC de Fundación Caja de Ahorro y Pensiones de Barcelona (BOE 7-03-2014).
44. CC de Gamestop Iberia, SLU. (BOE 23-04-2014).
45. CC de Grupo Endesa (BOE 13-02-2014).
46. CC de Grupo HC Energía (BOE 24-02-2014).
47. CC de Grupo Importaco Frutos Secos (BOE 8-05-2014).
48. CC de Grupo T-Systems (T-Systems ITC Iberia SAU, T-Systems Eltec SL y D-Core Network Iberia SL) (BOE 22-01-2014).
49. CC de Grupo 20 Minutos, SL (antes, Multiprensa y Más, SL) (BOE 23-04-2014).
50. CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Soc. Coop. Limitada para el período 2013-2014 (BOE 8-01-2014).
51. CC de Iberia, LAE, SA, Operadora, S.Unipersonal y sus tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 8-05-2014).
52. CC de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal y sus tripulantes pilotos (BOE 27-05-2014).
53. CC de personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal (BOE 22-05-2014).
54. CC de Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, SA para el año 2013 (BOE 9-01-2014).
55. CC de KFC Restaurants Spain, SL. (BOE 6-06-2014).
56. CC de Kiabi España Ksce, SA. (BOE 17-07-2014).
57. CC de Kutxabank, SA. (BOE 14-02-2014).

58. CC de Magasegur (BOE 19-05-2014).
59. CC de Magmacultura S.L. (BOE 7-05-2014).
60. CC de Mapfre Grupo Asegurador (BOE 21-08-2014).
61. CC de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almeria, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE. (BOE 7-01-2014).
62. CC de Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL. (BOE 30-01-2014).
63. CC de Mutua Montañesa (BOE 8-05-2014).
64. CC de Nuclenor S.A. (21-03-2014).
65. CC de Orange Espagne, SAU (antes France Telecom España, SAU) (BOE 21-08-2014).
66. CC de Pastificio Service, SL. (BOE 12-09-2014).
67. CC de Philips Ibérica, SAU. (BOE 8-05-2014).
68. CC de Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA de Seguros y Reaseguros (BOE 17-07-2014).
69. CC de Protección Castellana S.L. (BOE 30-05-2014).
70. CC de Randstad Project Services, SLU. (BOE 24-03-2014).
71. CC de Red Eléctrica Española, SAU. (BOE 25-06-2014).
72. CC de Remolcadores Nosa Terra, SA (personal de flota de buques propios) (BOE 24-06-2014).
73. CC de Repomarket, SLU. (BOE 3-01-2014).
74. CC de Retevision I SAU (BOE 19-05-2014).
75. CC de RTVE (BOE 30-01-2014).
76. CC de Roca Corporación Empresarial, SA y Roca Sanitario, SA. (BOE 15-02-2014).
77. CC de Seguros y Reaseguros, SA y de Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE. (BOE 28-03-2014).
78. CC de Seguros Lagun Aro, SA, Seguros Lagun Aro Vida, SA, y Seguros Lagun Aro 2003, AIE. (BOE 24-01-2014).
79. CC de Serviabertis, SL. (BOE 17-06-2014).
80. CC de Servicios auxiliares de ISS Facility Services, SA. (BOE 12-09-2014).
81. CC de SGE Quality Services, SL. (BOE 8-05-2014).
82. CC de Siemens (BOE 15-08-2014).
83. CC de Sistemas a Domicilio SD 2000, SL. (BOE 14-03-2014).
84. CC de Sociedad General de Autores y Editores (BOE 21-07-2014).

85. CC de Supermercados Sabeco, SA. (BOE 6-06-2014).
86. CC de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE (BOE 10-02-2014).
87. CC de Telefónica On The Spot Services, SAU. (BOE 21-02-2014).
88. CC de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU. (BOE 24-02-2014).
89. CC de Viriato Seguridad, SL, para los centros de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia (BOE 24-06-2014).
90. CC de V2 Complementos Auxiliares, SA. (BOE 11-04-2014).

BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, M. R., «La jornada ordinaria de trabajo y su distribución», en APARICIO TOVAR, J., LÓPEZ GANDÍA, J. (eds.) *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007.
- *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1988.
- ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., *La clasificación profesional del trabajador: tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Mergablum Edición y Comunicación, Sevilla, 2002.
- CABEZA PEREIRO, J., «Las fuentes reguladoras de la jornada de trabajo», en APARICIO TOVAR, J., LÓPEZ GANDÍA, J. (eds.) *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007.
- CRUZ VILLALÓN, J., «El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012», *Revista de Derecho Social*, n.o No. 57, 2012, pp. 231-248.
- CRUZ VILLALÓN, J.; GÓMEZ GORDILLO, R., «Artículo 22. Sistema de clasificación profesional», en *Comentarios al estatuto de los trabajadores*, Thomson Reuters-Lex Nova, Valladolid, 2014.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. J., «El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva», en *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral», en *La regulación del mercado laboral: un análisis después de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, 1a. edición, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- GOERLICH PESET, J. M., *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial: la incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 1996.
- *Salario y crisis económica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- MERCADER UGUINA, J. R.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Cláusulas de revisión salarial: instrucciones de uso para tiempos de crisis», *Temas Laborales*, vol. 103, 2010.

FOOTNOTES

1

Sirva de ejemplo el Convenio colectivo del Grupo HC Energía o el Convenio colectivo de Pastificio Service, SL.

2

Convenio colectivo del Grupo T-Systems (T-Systems ITC Iberia SAU, T-Systems Eltec SL y D-Core Network Iberia SL.

3

Esta tendencia se ha observado en los siguientes Convenios: Convenio colectivo de Bimbo; Convenio colectivo Bridgestone Hispania; Convenio colectivo Grupo Importaco Frutos Secos; del Grupo T-Systems (T-Systems ITC Iberia SAU, T-Systems Eltec SL y D-Core Network Iberia SL.; y, Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SA.

4

Convenio colectivo de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almeria, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE y Convenio colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE.

5

Convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL.

6

Convenio colectivo de Decathlon España, SA.

7

Convenio colectivo de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almeria, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE.

8

BOE 06-02-2012.

9

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral», en *La regulación del mercado laboral: un análisis después de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*, 1a. edición, Lex Nova, Valladolid, 2012, pp. 268-269.

10

Como por ejemplo son los casos del XXVI Convenio colectivo de Bimbo, SAU. o del Convenio colectivo de Gamestop Iberia, SLU.

11

Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas. Incluso en algún caso se identifica cada grupo profesional con una categoría, ver Convenio colectivo de Ana Naya García, SL.

12

Ad. Ex. Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas.

13

Por ejemplo, se sigue mencionando la categoría profesional, aunque garantizando la movilidad intragrupo, en el Convenio colectivo de Essilor España, SA. Tal enunciación puede tener la función de actuar a modo de «ejemplos», tradicionales en nuestra negociación colectiva. En otros, puede resultar simplemente de la superposición de una visión tradicional del grupo profesional, con otra más moderna. No obstante, en un contexto de sustitución de la categoría por el grupo profesional, resulta imprescindible que el convenio no trate de eludir la movilidad intragrupo. Sobre estas cuestiones, véase ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A., *La clasificación profesional del trabajador: tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Mergablum Edición y Comunicación, Sevilla, 2002, pp. 108-127.

14

Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas y Convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL.

15

Especialmente señalado es el caso del Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.

16

CRUZ VILLALÓN, J.; GÓMEZ GORDILLO, R., «Artículo 22. Sistema de clasificación profesional», en *Comentarios al estatuto de los trabajadores*, Thomson Reuters-Lex Nova, Valladolid, 2014, p. 305.

17

Demag Cranes & Components, SAU.

18

ALEMÁN PÁEZ, F., *El encuadramiento profesional*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995, pp. 167-171.

19

Son ilustrativos al respecto los Convenios colectivos de Cepsa Comercial Petróleo, SA, Cepsa Lubricantes, SA, Cepsa Gas Licuado, SA, Cepsa Conveniencia, SA y Productos Asfálticos, SA y Cimodin, SL

20

Convenio colectivo de Magasegur y Convenio colectivo de Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL.

21

Convenio colectivo de V2 Complementos Auxiliares, SA.

22

Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas y Convenio colectivo de Sistemas a Domicilio SD 2000, SL.

23

Convenio colectivo Mapfre Grupo Asegurador.

24

Convenio colectivo de V2 Complementos Auxiliares, SA.

25

Cláusulas de formación dual han sido detectadas en el Convenio colectivo de Essilor España, Convenio colectivo de Ford España y Convenio colectivo de Siemens.

26

Convenio colectivo de Exide Technologies España, SLU.

27

Convenio colectivo de Exide Technologies España, SLU. ; Convenio colectivo del Grupo HC Energía; y, Convenio colectivo de Siemens.

28

Al respecto, cabe citar el Convenio colectivo de Bimbo; Convenio colectivo Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU.; Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (fábricas); Convenio colectivo de RTVE; Convenio colectivo Exide Technologies España, SLU.; Convenio colectivo de Kutxabank, SA.; Convenio colectivo del Grupo Endesa; Convenio colectivo de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almeria, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE; Convenio colectivo de Roca Corporación Empresarial, SA y Roca Sanitario, SA.; y, Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.

29

Convenio colectivo de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain; Convenio colectivo de Cepsa Comercial Petróleo, SA, Cepsa Lubricantes, SA, Cepsa Gas Licuado, SA, Conveniencia, SA y Productos Asfálticos, SA.; y, Convenio colectivo del Grupo Importaco Frutos Secos.

30

Convenio colectivo de Retevisión I SAU.

31

Observatorio IRLE de la negociación colectiva de empresa (Análisis de las Cláusulas de Vanguardia), FUNDACION SAGARDOY, INSTITUTO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO ,

2013, apdo. I. 4.

32

Sobre esta cuestión pueden consultarse MERCADER UGUINA, J. R.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Cláusulas de revisión salarial: instrucciones de uso para tiempos de crisis», *Temas Laborales*, vol. 103, 2010. Todoli Signes, A., *La revisión salarial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

33

Convenio colectivo de Essilor España, SA.

34

Resulta curioso que todos los convenios de la muestra que han optado por esta vía han preferido los acrónimos en inglés a la posibilidad castellana, BAIIT y BAII respectivamente. Utiliza el término sinónimo «resultado de explotación» el Convenio colectivo de Cimodin, SL.

35

MERCADER UGUINA, J. R., *Salario y crisis económica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 150.

36

Ibid., pp. 222-223.

37

Convenio colectivo Essilor España, S.A.

38

XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal (Parte II), 54. Convenio colectivo de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almeria, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE.

39

Convenio colectivo de Exide Technologies España, SLU.

40

Convenio colectivo de Cepsa Comercial Petróleo SA, CEPESA Lubricantes, SA, Cepsa GAS Liquado, SA, Cepsa Conveniencia SA, y Cepsa Productos Asfálticos SA.

41

MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial: la incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 1996, p. 112.

42

ALARCÓN CARACUEL, M.R., *La ordenación del tiempo de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1988, p. 64.

43

ALARCÓN CARACUEL, M. R., «La jornada ordinaria de trabajo y su distribución», en Aparicio Tovar, J., López Gandía, J. (eds.) *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, p. 54.

44

CABEZA PEREIRO, J., «Las fuentes reguladoras de la jornada de trabajo», en Aparicio Tovar, J., López Gandía, J. (eds.) *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, p. 31.

45

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL , *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance 2012*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2013.

46

Por ejemplo, el Convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL establece un margen que va desde el 10% al 40%. El porcentaje se sitúa en el 27% de la muestra.

47

Convenio colectivo de Bridgestone, II Convenio Colectivo de la Corporación RTVE; Convenio Colectivo de Essilor España, SA; Convenio colectivo de Fenice Instalaciones Ibérica; y, Convenio colectivo Kutxabank, SA.

48

Convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL ATE, Bellsola.

Convenio colectivo de ámbito estatal de Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU; Convenio colectivo de AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado, SAU; Convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL.; VII Convenio colectivo de BP Oil España, SAU; Convenio colectivo de Capital Genetic EBT, SL; Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas; Convenio colectivo de Essilor España, SA; Convenio colectivo marco del Grupo Endesa; Convenio colectivo del Grupo HC Energía; Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU; Convenio colectivo de Roca Corporación Empresarial, SA y Roca Sanitario, SA.; y, Convenio colectivo de Sistemas a Domicilio SD 2000, SL.

Esta tendencia se ha observado en: Convenio colectivo de CC de Bio Ecoforest, SL, Ecoforest Geotermia, SL, Biomasa Ecoforestal de Villacañas, SAU y Vapormatra, SA.; Convenio colectivo de BP Oil España, SAU.; Convenio colectivo de Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, SL (antes Grupo Sogecable); Convenio colectivo de Aquagest PTFA, SA Cantabria y La Rioja; Convenio colectivo de RTVE; Convenio colectivo de Grupo 20 Minutos, SL (antes, Multiprensa y Más, SL); Convenio colectivo de Kutxabank, SA. ; Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU. ; Convenio colectivo de Retevision I SAU ; Convenio colectivo de Cemex España Operaciones, SLU.; Convenio colectivo Grupo T-Systems (T-Systems ITC Iberia SAU, T-Systems Eltec SL y D-Core Network Iberia SL); Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (antes France Telecom España, SAU); Convenio colectivo de Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA de Seguros y Reaseguros; Convenio colectivo de Red Eléctrica Española; Convenio colectivo de Serviabertis, SL.; Convenio colectivo de Sociedad General de Autores y Editores; y, Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (fábricas).

Entre otros, cabe citar: Convenio colectivo de Bull (España), SA.; Convenio colectivo de KFC Restaurants Spain, SL.; Convenio colectivo de Capital Genetic EBT, SL.; Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas; Convenio colectivo de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU.; Convenio colectivo de Cegelec S.A.; Convenio colectivo de Cepsa Comercial Petróleo, SA, Cepsa Lubricantes, SA, Cepsa Gas Licuado, SA, Cepsa Conveniencia, SA y Productos Asfálticos, SA.; Convenio colectivo de Cimodin S.L.; Convenio colectivo de Decathlon España, SA.; Convenio colectivo de Grupo Importaco Frutos Secos; Convenio colectivo de Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, SA para el año 2013; Convenio colectivo Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU.; Convenio colectivo de Essilor España; Convenio colectivo de Exide Technologies España, SLU. ; Convenio colectivo de Gamestop Iberia, SLU.; Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SA.; y, Convenio colectivo de Pastificio Service, SL.

Controles de este tipo han sido identificados en el Convenio colectivo de BSH al Cliente Zona 2 Norte; Convenio Colectivo de Gamestop Iberia, SLU.; Convenio colectivo de Nuclenor S.A.;

Convenio colectivo de Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA de Seguros y Reaseguros; y, Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente para sus centros de trabajo de Gerona, Tarragona y Palma de Mallorca.

53

Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA (fábricas); Convenio colectivo de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almeria, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE.; Convenio colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE; y, Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, sucursal en España.

54

Convenio colectivo de Exide Technologies España, SLU. ; Convenio colectivo de Expertus Servicios Hoteleros SL; Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU.; Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SA.; y, Convenio colectivo de Cepsa Comercial Petróleo, SA, Cepsa Lubricantes, SA, Cepsa Gas Licuado, SA, Cepsa Conveniencia, SA y Productos Asfálticos, SA.

55

Convenio colectivo de AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado, SAU.; Convenio colectivo Bridgestone Hispania, SA (fábricas); Convenio colectivo de Magasegur; Convenio colectivo de Randstad Project Services, SLU.; Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU; y, Convenio colectivo de Viriato Seguridad, SL, para los centros de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia.

56

Convenio colectivo del Grupo HC Energía.

57

Optan por este tipo de cláusulas las experiencias convencionales que se enumeran a continuación: Convenio colectivo de Activa Innovación y Servicios; Convenio colectivo de Air Nostrum LAM, SA (Pilotos); Convenio colectivo de Anjana Investments, SLU.; Convenio colectivo de Aviva Grupo Corporativo, SL, Aviva Vida y Pensiones, SA, Aviva Gestión, S.G.I.I.C y Aviva Servicios Compartidos, AIE.; Convenio colectivo de Babé y Cía, SL.; Convenio colectivo de Bio Ecoforest, SL, Ecoforest Geotermia, SL, Biomasa Ecoforestal de Villacañas, SAU y Vapormatra, SA.; Convenio colectivo de BP Oil España, SAU.; Convenio colectivo de Capital Genetic EBT, SL.; Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas; Convenio colectivo de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Services Spain; Convenio colectivo de Ana Naya García, SL.; Convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL; Convenio colectivo de Decathlon España, SA.; Convenio colectivo de Demag Cranes & Components, SAU. ; Convenio colectivo de Expertus Servicios Hoteleros SL. ; Convenio colectivo de Fenice Instalaciones Ibérica, SL.; Convenio colectivo de Ford España ; Convenio colectivo de Gamestop Iberia, SLU.; Convenio colectivo

Magasegur; Convenio colectivo de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almeria, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE.; Convenio colectivo de Mercadona SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL.; Convenio colectivo de Nuclenor S.A.; Convenio colectivo de Randstad Project Services; Convenio colectivo de Roca Corporación Empresarial, SA y Roca Sanitario, SA.; Convenio colectivo de Swissport Handling Madrid UTE y Swissport Handling Lanzarote UTE; Convenio colectivo de Control y Montajes Industriales CYMI, SA.; Convenio colectivo de Easyjet Handling Spain, sucursal en España; Convenio colectivo de Exeo Gestión Integral, SLU.; Convenio colectivo de Ferrys Rápidos del Sur, SLU y Forde Reederei Seetouristik Ibérica, SLU.; Convenio colectivo de Grupo T-Systems (T-Systems ITC Iberia SAU, T-Systems Eltec SL y D-Core Network Iberia SL); Convenio colectivo de Kiabi España Ksce, SA.; Convenio colectivo de Pastificio Service, SL.; Convenio colectivo de Red Eléctrica Española, SAU.; Convenio colectivo de Remolcadores Nosa Terra, SA (personal de flota de buques propios); Convenio colectivo de Sociedad General de Autores y Editores; y, Convenio colectivo de Viriato Seguridad, SL, para los centros de trabajo de las provincias de Murcia y de Valencia.

58

Se prevé la obligatoriedad de someterse a la mediación en el Convenio colectivo de Seguros y Reaseguros, SA y de Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE; Convenio colectivo de Mapfre Grupo Asegurador, Convenio colectivo de Plus Ultra Seguros Generales y Vida, SA de Seguros y Reaseguros; Convenio colectivo de Sistemas a Domicilio SD 2000, SL.; y, Convenio colectivo de Serviabertis, SL.

59

CRUZ VILLALÓN, J., «El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012», *Revista de Derecho Social*, No. 57, 2012, p. 235.

60

ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. J., «El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva», en *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012, p. 45.

61

Convenio colectivo de Capital Genetic EBT, SL.

62

Ad. Ex. Convenio colectivo de Cash Converters y sociedades vinculadas.

63

Convenio colectivo de ámbito estatal del grupo de empresas Aviva Grupo Corporativo, SL, Aviva Vida y Pensiones, SA, Aviva Gestión, S.G.I.I.C y Aviva Servicios Compartidos, AIE y Convenio colectivo de Bull (España), SA.

64

GOERLICH PESET, J. M., *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 60.

65

Convenio colectivo de Bio Ecoforest, SL, Ecoforest Geotermia, SL, Biomasa Ecoforestal de Villacañas, SAU y Vapormatra, SA.

66

Destaca a este respecto el Convenio colectivo de SGE Quality Services, que da un plazo de 48 horas a la Comisión Mixta para pronunciarse.

67

Convenio colectivo de Aquagest PTFA, SA Cantabria y La Rioja.