



UNIVERSIDAD DE MURCIA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

La Reforma Laboral de 2012 y
su Influencia en la Negociación
Colectiva a Nivel Empresarial
en la Región de Murcia

D. Jesús Marco Candela
2015



FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

DOCTORADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO

LA REFORMA LABORAL DE 2012 Y SU INFLUENCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL EMPRESARIAL EN LA REGIÓN DE MURCIA

Tesis que para la obtención del Doctorado presenta JESÚS MARCO CANDELA, bajo la Dirección de la Dra. M^a BELÉN GARCÍA ROMERO, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Murcia, 2015

ÍNDICE

CAPÍTULO I. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	14
1. INTRODUCCIÓN	14
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	17
3. FUENTES	23
4. ESTADO DE LA CUESTIÓN	29
CAPÍTULO II.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU MARCO JURÍDICO ..	31
1. CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	31
2. EL MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	32
3. TIPOS DE PACTOS COLECTIVOS	34
4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS Y SU EFICACIA JURÍDICA	36
5. EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO	39
CAPÍTULO III. LA REFORMA LABORAL DE 2012.....	42
1. LA REFORMA LABORAL DE 2012	42
1.1. ANTECEDENTES.....	43
1.1.1. REFORMA DE 2010.....	44
a) Novedades en materia de negociación colectiva.	44
b) Otras medidas.....	46
1.1.2. REFORMA DE 2011	50
2. OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL	55
3. CONTENIDO DE LA REFORMA LABORAL.....	58
3.1. INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL	58
a) Intermediación laboral	58
b) Contrato para la formación y el aprendizaje.....	60
c) Otras medidas relacionadas con la formación profesional de los trabajadores.....	63
3.2. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO	64

3.3.	MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS	67
a)	Clasificación profesional.....	67
b)	Distribución irregular de la jornada.....	68
c)	Movilidad funcional.....	68
d)	Movilidad geográfica	69
e)	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	69
f)	Suspensión del contrato de trabajo.....	70
g)	Negociación colectiva.....	72
3.4.	MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL.....	74
a)	Obligación de adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla.....	75
b)	Nueva regulación de los despidos	75
3.5.	MEDIDAS PROCESALES	81
4.	PRINCIPALES RESULTADOS DE LA REFORMA LABORAL A NIVEL NACIONAL	82
5.	EL NUEVO MARCO REGULADOR DE LA ULTRA ACTIVIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	90
6.	LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO COMO NUEVO “DESCUELGUE” DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	103
6.1.	ORIGEN DEL DESCUELGUE SALARIAL	103
6.2.	CARACTERÍSTICAS DE LA REGULACIÓN ACTUAL	105
CAPÍTULO IV. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA A NIVEL EMPRESARIAL: ESTUDIO DE LOS CAMBIOS RESULTANTES DE LA REFORMA LABORAL DE 2012.....		112
1.	ANÁLISIS DE LA CONCORRENCIA ENTRE CONVENIOS DE DISTINTOS ÁMBITOS.....	112
1.1.	CONCORRENCIA ENTRE EL ÁMBITO SECTORIAL A NIVEL PROVINCIAL Y EL ÁMBITO EMPRESARIAL O INFERIOR.....	120
1.2.	CONCORRENCIA ENTRE EL ÁMBITO SECTORIAL A NIVEL ESTATAL Y EL ÁMBITO EMPRESARIAL O INFERIOR	132
1.3.	CONVENIOS COLECTIVOS DE NIVEL EMPRESARIAL O INFERIOR EN LOS QUE NO EXISTE CONCORRENCIA CON UN ÁMBITO SUPERIOR	137
2.	CONTRATACIÓN DE TRABAJO.....	140
2.1.	CONTRATOS INDEFINIDOS	142

a)	Contrato indefinido ordinario	143
b)	Contrato fijo –discontinuo.....	143
c)	Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.....	145
2.2.	CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.....	148
a)	Contrato eventual por circunstancias de la producción.....	149
b)	Contrato de obra o servicio determinado	152
c)	Contrato de interinidad.....	154
2.3.	CONTRATOS FORMATIVOS.....	154
a)	Contrato para la formación y el aprendizaje.....	154
b)	Contrato en prácticas.....	157
2.4.	OTROS CONTRATOS.....	158
a)	Contrato a tiempo parcial	158
b)	Contrato de relevo y jubilación parcial.....	160
3.	EL PERÍODO DE PRUEBA	161
4.	PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	167
4.1.	PROMOCIÓN	168
4.2.	FORMACIÓN.....	170
5.	TIEMPO DE TRABAJO.....	173
5.1.	JORNADA DE TRABAJO	173
5.2.	DESCANSOS	182
a)	Periodos de descanso en jornadas continuadas.....	182
b)	Descanso semanal.....	184
5.3.	VACACIONES	185
5.4.	PERMISOS: LICENCIAS RETRIBUIDAS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.....	188
5.5.	FESTIVOS	195
5.6.	HORAS EXTRAORDINARIAS.....	196
6.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	201
6.1.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	201
6.2.	MOVILIDAD FUNCIONAL.....	205
6.3.	MOVILIDAD GEOGRÁFICA	209
7.	SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: LAS EXCEDENCIAS	215

7.1.	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	216
7.2.	EXCEDENCIA FORZOSA	219
7.3.	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS	219
7.4.	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	220
8.	EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	221
8.1.	EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR	221
8.2.	EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO	224
	a) Despido por causas objetivas.	225
	b) El despido disciplinario	227
	c) El despido colectivo.....	228
	d) Extinción por fuerza mayor.....	230
8.3.	EXTINCIÓN POR FIN DE CONTRATO	230
8.4.	EXTINCIÓN POR JUBILACIÓN, INCAPACIDAD O MUERTE DE LAS PARTES.....	232
	a) Jubilación	232
	b) Incapacidad Permanente	234
	c) Muerte	235
9.	RETRIBUCIÓN	235
9.1.	COMPLEMENTOS SALARIALES.....	236
9.1.1.	COMPLEMENTOS PERSONALES	237
	a) Plus de antigüedad.....	237
	b) Plus de conocimientos especiales	239
9.1.2.	COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO	240
	a) Plus de nocturnidad.....	240
	b) Plus de turnicidad.....	242
	c) Plus de peligrosidad.....	243
	d) Plus de plena dedicación	245
	e) Plus de disponibilidad.....	245
	g) Plus de Polivalencia.	248
	h) Plus de jornada partida.	248
9.1.3.	COMPLEMENTOS DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO... 248	
	a) Horas extraordinarias.....	248
	b) Plus de asistencia y puntualidad	251
	c) Primas e incentivos	255

9.1.4.	COMPLEMENTOS DE DEVENGO SUPERIOR AL MES	259
a)	Gratificaciones extraordinarias	259
b)	Paga de beneficios	261
9.1.5.	OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES	263
a)	Plus de especialidad.	263
b)	Mejora Voluntaria.	263
c)	Plus de Nochebuena y Nochevieja.....	264
d)	Plus de domingos trabajados	264
e)	Premios.	264
9.2.	PRESTACIONES EXTRASALARIALES	265
a)	Quebranto de moneda	266
b)	Ustillaje	268
c)	Prendas de trabajo	268
d)	Plus de distancia/transporte urbano	269
e)	Dietas	270
f)	Gastos de locomoción.....	272
g)	Otras prestaciones extrasalariales.	273
9.3.	TENDENCIA SALARIAL TRAS LA REFORMA LABORAL	274
9.4.	PAGO DEL SALARIO	278
10.	MEJORAS DE LA ACCIÓN SOCIAL	279
10.1.	MEJORAS DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
	280	
a)	Planes de pensiones privados y seguros de vida.	280
b)	Mejora de la protección en caso de Incapacidad Temporal.	281
10.2.	MEJORAS DE LAS AYUDAS FAMILIARES	284
a)	Ayuda asistencial por hijo discapacitado.....	284
b)	Ayudas para estudios de hijos de trabajadores.....	284
c)	Ayuda de nupcialidad.....	285
d)	Ayuda de natalidad.....	286
e)	Ayuda por guardería.....	286
10.3.	OTRAS MEJORAS DE LA ACCIÓN SOCIAL	286
a)	Prestamos sin intereses.....	286
b)	Premio por antigüedad	287
c)	Compras en la empresa	287

d) Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente producida por accidente de trabajo.	287
e) Ayudas odontológicas.	288
f) Ayudas por Gafas, Plantillas Ortopédicas y similares.	288
CAPÍTULO V. EPÍLOGO	289
1. PRINCIPALES CAMBIOS TRAS LA REFORMA LABORAL.....	289
2. CONCLUSIONES FINALES	294
BIBLIOGRAFÍA	304
1. DOCTRINA CIENTÍFICA	304
2. NORMATIVA BÁSICA.....	313
3. JURISPRUDENCIA	314

ABREVIATURAS UTILIZADAS

- **Art:** Artículo
- **CE:** Constitución española.
- **CGPJ:** Consejo General del Poder Judicial.
- **COORD.:** Coordinador.
- **ET:** Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- **ETT:** Empresa de Trabajo Temporal.
- **IPC:** Índice de Precios al Consumo.
- **LGSS:** Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- **Pág.:** Página.
- **Págs.:** Páginas.
- **RD:** Real Decreto.
- **RD-Ley:** Real Decreto Ley.
- **RD-Leg:** Real decreto Legislativo.
- **SAN:** Sentencia Audiencia Nacional.
- **SJS:** Sentencia Juzgado de lo Social.
- **STC:** Sentencia Tribunal Constitucional.
- **STS:** Sentencia Tribunal Supremo.
- **STSJ:** Sentencia Tribunal Superior de Justicia.
- **TC:** Tribunal Constitucional.
- **TS:** Tribunal Supremo.

RESUMEN

En el año 2012 se aprobó una reforma laboral de importante trascendencia en varios aspectos de las relaciones laborales.

Esta tesis, trata de realizar un análisis del contenido general de esta reforma, para centrarnos posteriormente en uno de estos aspectos de más relevancia, debido al alcance de los cambios introducidos. Nos referimos a la negociación colectiva, especialmente a aquella llevada a cabo en el ámbito empresarial o inferior. Y es que con la entrada en vigor de esta reforma laboral los convenios colectivos sectoriales, provinciales, autonómicos o nacionales dejan de tener prevalencia sobre los convenios de nivel empresarial o ámbito inferior en contenidos de gran importancia. Con la nueva regulación, se da prioridad al convenio de empresa, garantizándose una descentralización convencional, pudiendo negociarse en cualquier momento la vigencia del convenio colectivo de ámbito superior. Además, a partir del 10 de febrero de 2012, se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor por causa económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Con el objetivo de analizar la trascendencia de estos cambios normativos en nuestra Región, se ha realizado este estudio utilizando una metodología tanto cualitativa como cuantitativa.

La tesis doctoral se divide en cinco capítulos:

El primer capítulo está dedicado a la descripción y justificación del estudio, detallando los objetivos y la metodología utilizada, así como las fuentes consultadas y el estado de la cuestión en el momento de empezar el estudio.

El segundo capítulo supone un acercamiento teórico a la negociación colectiva y al marco jurídico de la misma. En este capítulo se diferencian los tipos de pactos colectivos, acotando posteriormente aquellos que son de relevancia para nuestro análisis. También se aclara la diferencia entre contenido obligacional y contenido normativo del convenio colectivo, para centrarse posteriormente en el estudio exclusivo de este último tipo.

El tercer capítulo se centra en el análisis de la reforma laboral de 2012.

En primer lugar, se analizan brevemente las reformas que se llevaron a cabo en los dos años anteriores para contextualizar esta norma.

En segundo lugar, se realiza una descripción de los objetivos que persigue.

Y en tercer lugar, se analiza el contenido de la misma, dedicando apartados específicos a temas tan relevantes como el nuevo marco regulador de la ultraactividad en los convenios colectivos o la inaplicación de los convenios colectivos cuando existen causas que lo justifican.

El cuarto capítulo de esta tesis se centra en el estudio de la situación de la negociación colectiva a nivel empresarial tras la Reforma Laboral de 2012, analizando la situación de la misma tanto en el momento de publicación del RD-ley 3/2012, de 10 de febrero, convalidado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, como después de la entrada en vigor del mismo, para poder comparar y analizar los efectos que esta reforma ha tenido sobre los convenios colectivos que se han negociado con posterioridad a la misma. En este capítulo son objeto de estudio todas y cada una de las mejoras introducidas en estos convenios: permisos retribuidos, vacaciones, jornada de trabajo, contratos, estructura salarial, excedencias, extinción del contrato de trabajo, formación, acción social, etc.

Por último, a modo de epílogo, se presenta el quinto capítulo, donde se detallan los principales cambios que ha conllevado la reforma laboral de 2012 y se detallan las conclusiones finales del estudio, entre las que cabe destacar, la influencia de esta reforma en múltiples aspectos de las relaciones laborales de los trabajadores de nuestra Región.

Palabras clave: negociación colectiva, reformas, constitución, libertad de empresa, flexibilidad, sindicatos, convenios de empresa, ultraactividad.

ABSTRACT

In 2012 was approved a Labor reform with high importance in various aspects of industrial relations.

This dissertation focuses on the analysis of the general content of this reform, to focus later in one of the most important aspects, because of the extent of the changes. We refer to collective bargaining, especially those carried out in the business or lower level. And with the entry into force of this reform sector, provincial, regional or national collective agreements fail to take precedence over conventions enterprise level or lower level in highly relevant content. With the new regulation, priority is given to the company agreement, guaranteeing a conventional decentralization, may be negotiated at any time the term of the collective agreement of higher level. In addition, as of February 10, 2012, it provides for the possibility to pick respect the collective agreement for economic, technical, organizational and production causes.

In order to analyze the significance of these regulatory changes in our region, we have conducted this study using both qualitative and quantitative methodology.

This thesis is divided into five chapters:

The first chapter is devoted to the description and justification of the study, detailing the objectives and the methodology used as well as the sources and the state of affairs at the time the study began.

The second chapter is a theoretical approach to collective bargaining and the legal framework for it. This chapter describes the types of collective agreements, and then delimiting those that are relevant to our analysis differ. The difference between obligational content and normative content of the collective agreement also clarifies to focus later in the exclusive study of the latter type.

The third chapter focuses on the analysis of the labor reform of 2012. First, the reforms carried out in the previous two years to contextualize this standard are briefly discussed.

Secondly, a description of the objectives is done.

And third, the content thereof is analyzed, specific sections devoted to such important issues as the new regulatory framework ultraactivity in collective agreements or the non-application of collective agreements when there are reasons justifying it.

The fourth chapter of this thesis focuses on the study of the situation of collective bargaining at the enterprise level after labor reform of 2012, analyzing the situation of this issue both the time of publication of Royal Decree-Law 3/2012, of 10 February, validated by Law 3 / 2012, of July 6, and after the entry into force of this new regulation, in order to compare and analyze the effects this reform has had on the collective agreements that have been negotiated after the same. In this chapter we are studied each and every one of the improvements in these conventions: paid leave, holidays, working hours, contracts, salary structure, leave of absence, termination of the contract of employment, training, social action, etc.

Finally, as an epilogue, the fifth chapter, where the major changes that has led the labor reform of 2012 and the final conclusions of the study are detailed, among which include the influence of this reform on many aspects of labor relations of workers in our region.

- **Keywords:** collective bargaining, legislative reforms, constitution, free enterprise, flexibility, trade unions, ultraactive effectiveness.

CAPÍTULO I. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años hemos vivido cambios importantes en la regulación de las relaciones laborales. El legislador ha tratado de afrontar la situación económica adversa prolongada que vive nuestro país mediante modificaciones normativas de diversa índole. Las novedades han afectado a distintas ramas jurídicas, pero es indudable que se ha actuado con mayor intensidad en la esfera laboral.

En este ámbito se han modificado diversos aspectos de gran calado, que serán analizados a lo largo de esta tesis. La reforma laboral de 2012 ha introducido cambios en la intermediación laboral, abriendo la posibilidad de que las Empresas de Trabajo Temporal actúen como agencias de colocación.

También ha reformado aspectos importantes del contrato para la formación y el aprendizaje y del contrato a tiempo parcial, además de crear un nuevo contrato indefinido denominado contrato de apoyo al emprendedor.

En materia de formación profesional aparece un nuevo permiso retribuido destinado a tal fin y se modifica la regulación de la formación en caso de que la empresa introduzca modificaciones técnicas en el puesto de trabajo.

A todo esto, debemos de sumar un ingente número de medidas encaminadas en la mayoría de los casos a facilitar la flexibilidad laboral que afectan a movilidad funcional, movilidad geográfica, modificaciones de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato de trabajo, reducciones de jornada, entre otros.

La regulación del despido también ha sufrido importantes cambios. Los más trascendentales son los que afectan a la eliminación de los salarios de tramitación en la mayoría de los casos, y el abaratamiento de la indemnización por despido improcedente, sin olvidar la nueva forma de tramitación de los expedientes de regulación de empleo por despidos colectivos.

Estos son algunos de los cambios que ha introducido la citada reforma laboral, y que serán estudiados a lo largo de este estudio, pero sin duda, el cambio

que no puede pasar desapercibido, es el que afecta a uno de los pilares del sistema actual de relaciones laborales, la negociación colectiva.

Los cambios normativos en materia de negociación colectiva producidos no sólo por la última reforma, sino durante los años 2010, 2011 y 2012 podemos decir que *“constituyen la respuesta del legislador a las reivindicaciones del empresariado y de un sector de la doctrina científica, que solicitaban la adaptación de esta normativa a la nueva situación económica, productiva y del mercado de trabajo”*¹.

La Ley 35/2012, de 17 de septiembre, ya introdujo cambios importantes en la negociación colectiva. Esta Ley ampliaba las materias que se podían negociar por convenio mediante remisiones legales realizadas a tal efecto y modificando el régimen jurídico del descuelgue salarial. Por su parte, el Real Decreto-ley 7/2011, entre otros aspectos, sentó las bases para potenciar los convenios colectivos de ámbito empresarial, con respecto a los de ámbito superior. Si bien, ha sido la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la que ha introducido modificaciones de mayor calado en el sistema de negociación colectiva regulado por el Estatuto de los Trabajadores.

Así, con la entrada en vigor de esta reforma laboral de 2012 los convenios colectivos sectoriales, provinciales, autonómicos o nacionales dejan de tener prevalencia, en algunos contenidos, sobre los convenios de nivel empresarial o ámbito inferior. Por tanto, esta nueva regulación supone que en los convenios colectivos empresariales se negociarán cláusulas que modifiquen las negociadas en ámbitos superiores, algo prohibido hasta el momento.

A estos cambios, debemos sumar la limitación en el tiempo de la ultraactividad de los convenios colectivos una vez denunciados, que hasta ahora no existía. Y también la nueva regulación del descuelgue de las condiciones pactadas en los convenios colectivos, cuando existan causas que lo justifiquen. Como

¹ LOPEZ ANIORTE, M^a CARMEN. “Negociación colectiva, nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España”. *Revista de Derecho Social*. N^o65. 2014. Pág. 181.

veremos, se han ampliado las condiciones de trabajo que pueden ser inaplicadas y se han redefinido las causas que justifican esta inaplicación.

Debido a la magnitud de estos cambios, nos ha parecido adecuado realizar estudio de los mismos, para después analizar su posible influencia en las relaciones laborales de la Región de Murcia.

Y sabiendo que la negociación colectiva de nivel empresarial es uno de los elementos que más se puede ver afectado por la reforma, hemos decidido realizar un análisis de los convenios colectivos negociados en la Región de Murcia tras la citada reforma laboral, así como de los convenios colectivos vigentes en el momento de aprobación de ésta, para comprobar los efectos que ha tenido la reforma laboral en la negociación colectiva.

En definitiva, esta tesis trata de estudiar la nueva realidad que nos dejará la Reforma Laboral, abordando distintos aspectos, pero centrándonos especialmente en lo concerniente a la negociación colectiva.

Así, uno de nuestros principales objetivos será el de estudiar las modificaciones incorporadas por los convenios colectivos de empresa, con respecto a las normas de rango superior. En algunos casos el estudio se realizará comparando lo establecido en los convenios de nivel empresarial con lo dispuesto en los convenios de ámbito provincial, y a su vez, comparándolo con lo dispuesto por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Este estudio se ha centrado en el análisis de los convenios colectivos conocidos como “estatutarios”, es decir, aquellos negociados de conformidad con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los trabajadores, dejando de lado el estudio de los convenios extraestatutarios. No obstante, se ha analizado algún convenio de tipo extraestatutario que, aunque no sigue las disposiciones contenidas en el citado Título del Estatuto de los Trabajadores, sí que han sido registrados, depositados y publicados siguiendo el

procedimiento establecido en el artículo 90 ET para los convenios estatutarios².

Tampoco se han estudiado los convenios colectivos o acuerdos que afectan al personal de las Administraciones Públicas, ya sea funcionario o personal laboral, así como a personal de otros organismos públicos como la Junta de Hacendados de la Huerta de Murcia. En cambio, sí se ha considerado conveniente extender el estudio a las empresas públicas de la Región de Murcia que disponen de convenio colectivo³.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo principal de este estudio es el de realizar un análisis de los cambios introducidos por la Reforma Laboral de 2012 en las relaciones laborales, especialmente en la negociación colectiva, y más concretamente en la negociación colectiva de la Región de Murcia. Así, podemos agrupar los objetivos de esta tesis en dos grandes rúbricas:

- Analizar los cambios introducidos por la Reforma laboral de 2012.
- Estudiar la influencia de estos cambios en la negociación colectiva de la Región de Murcia.

Para ello, en primer lugar se ha realizado un estudio más teórico de los elementos que se ven especialmente afectados por esta reforma, utilizando bibliografía variada que nos ilustre sobre la trascendencia que tiene esta norma en diversos aspectos de la vida de los trabajadores.

En segundo lugar, el trabajo se centra en analizar la situación de la negociación colectiva en la Región de Murcia, observando las disposiciones convencionales que mejoren o que supongan una rebaja en las condiciones laborales, a través

² Por ejemplo, el convenio colectivo extraestatutario para el centro de trabajo de Takasago Internacional Chemicals Europe, S.A. situado en el Palmar (Murcia) o el pacto de empresa de La Federal de Villacis, SLL.

³ Por ejemplo TRAGSA

*Los convenios colectivos marcados con asterisco han sido publicados con posterioridad a la Reforma Laboral; entre el 10/02/2012 y el 10/04/2014.

de las cláusulas incorporadas por los convenios colectivos de empresa, con respecto a los convenios de ámbito superior (provincial, autonómico o estatal). Se trata, en última instancia, de desmenuzar la negociación colectiva vigente en la Región de Murcia, para analizar distintos aspectos, como los contenidos más negociados en los distintos convenios colectivos o las mejoras incorporadas por las empresas con respecto a las condiciones impuestas en ámbitos superiores.

La metodología utilizada principalmente es de tipo cualitativo, a través de análisis de legislación, bibliografía, jurisprudencia, etc. Aunque para determinados aspectos se ha utilizado una metodología más cuantitativa.

La parte metodológica de tipo cuantitativo, se ha llevado a cabo principalmente a partir de una encuesta de recogida de información, que se expone a continuación:

ENCUESTA PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

1. La duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción regulada en el art. 15 del ET
<ul style="list-style-type: none"> a. Se amplía al máximo permitido (12 meses dentro de un periodo de 18 meses) b. Se amplía, sin llegar al máximo permitido. c. No se amplía.
2. El tiempo de periodo de prueba establecido en el art. 14 del ET
<ul style="list-style-type: none"> a. Se modifica para técnicos titulados, pero no para el resto de trabajadores b. No se modifica para técnicos titulados, pero sí para el resto de trabajadores c. No se modifica en ningún caso d. Se modifica para técnicos titulados y también para el resto de trabajadores
3. En la jornada de trabajo se pacta
<ul style="list-style-type: none"> a. El límite máximo anual b. El límite máximo semanal c. Ambos d. No se regula nada al respecto
4. Se pacta la posible distribución irregular de la jornada
<ul style="list-style-type: none"> a. Sí

	b. No
5. El descanso por bocadillo en jornadas continuadas	<ul style="list-style-type: none"> a. Se considera como tiempo de trabajo efectivo b. No se considera como tiempo de trabajo efectivo c. No se regula nada al respecto.
6. ¿Está regulado el descanso semanal?	<ul style="list-style-type: none"> a. Sí b. No
7. El descanso semanal excede de día y medio.	<ul style="list-style-type: none"> a. Sí b. No
8. Las horas extraordinarias se compensan	<ul style="list-style-type: none"> a. Con días de descanso b. Económicamente, al mismo valor que la hora ordinaria c. Económicamente, incrementándose el valor de la hora ordinaria d. Con días de descanso o económicamente e. No se regula nada al respecto
9. ¿Se mejoran los días de vacaciones establecidos en la ley?	<ul style="list-style-type: none"> a. No b. Sí, se pactan 31 días naturales c. Sí, se pactan más de 31 días naturales d. Sí, se pactan más de 23 días laborales
10. El permiso por matrimonio tiene una duración de	<ul style="list-style-type: none"> a. 15 días, tal y como establece la legislación estatal b. 16 días. c. 17 días. d. 18 días e. Más de 18 días
11. La duración del permiso por nacimiento de hijo, sin desplazamiento, tiene una duración de	<ul style="list-style-type: none"> a. 2 días. b. 3 días c. 4 días d. 5 días e. Más de 5 días
12. El permiso por fallecimiento o enfermedad de un familiar hasta segundo grado tiene una duración de	<ul style="list-style-type: none"> a. 2 días b. 3 días c. 4 días d. 5 días e. Más de 5 días

13. El permiso por traslado de domicilio habitual tiene una duración de	<ul style="list-style-type: none"> a. 1 día b. 2 días c. 3 días d. Más de 3 días
14. En los convenios en los que se pacta un sistema de clasificación profesional, este se hace en función de	<ul style="list-style-type: none"> a. Grupos profesionales b. Grupos profesionales y categorías profesionales c. Grupos y niveles profesionales d. Niveles profesionales e. Otros
15. Se regula la movilidad funcional, más allá de lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> a. Sí b. No
16. Se regula la movilidad geográfica, más allá de lo establecido en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> a. Sí b. No
17. Se pactan cambios en la regulación de la excedencia voluntaria con respecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> a. Sí b. No
18. Se pactan cambios en la regulación de las excedencias por cuidado de familiares o por cuidado de hijos con respecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> a. Sí b. No
19. Se mejora la indemnización por despido con respecto a lo establecido en el ET	<ul style="list-style-type: none"> a. Sí b. No
20. El periodo de preaviso en caso de extinción por voluntad del trabajador, con carácter general es de	<ul style="list-style-type: none"> a. Menos de 15 días b. 15 días c. Entre 15 y 30 días d. Más de 30 días
21. Se recoge el plus de antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> a. Sí, para todos los trabajadores b. No, aunque se mantiene para los trabajadores que tienen determinada antigüedad en la empresa c. No
22. Se pacta un plus de peligrosidad.	

	a. Sí b. No
23. Se pacta un plus de nocturnidad	
	a. Sí b. No
24. Se contemplan sistemas de primas o incentivos	
	a. Sí b. No
25. Se contempla una asignación en concepto de quebranto de moneda	
	a. Sí b. No
26. Se recoge el plus de distancia	
	a. Sí b. No
27. Se pacta la cantidad a abonar en concepto de dietas	
	a. Sí b. No
28. Se contempla como se pagaran los gastos de locomoción	
	a. Sí b. No
29. ¿Cuántas pagas extraordinarias se contemplan?	
	a. Dos
30. Se contempla el plus de disponibilidad	
	a. Sí b. No
31. Se contempla el plus de asistencia	
	a. Sí b. No
32. Se pactan mejoras sociales en materia de:	
	a. Prestaciones de la seguridad social b. Ayudas por nacimiento de hijo c. Ayudas por discapacidad d. Ayudas por estudios e. Préstamos sin intereses f. Ayuda por matrimonio g. Planes de pensiones privados h. Seguros por Incapacidad Permanente, Muerte, etc. i. Otros (ayudas por odontología, etc)

Preguntas sólo para los convenios colectivos negociados después de la reforma laboral

33. Se ha adaptado el sistema de clasificación profesional a las nuevas exigencias de la Reforma Laboral

- a. Sí
- b. No

34. Se han flexibilizado las condiciones de trabajo (jornada, horario, etc)

- a. Sí
- b. No

35. Las condiciones salariales, con respecto al anterior convenio, con carácter general:

- a. Han mejorado
- b. Se han mantenido
- c. Han empeorado
- d. No existe convenio colectivo anterior con el que comparar

La vertiente más cualitativa de la investigación, y además la más importante, ya que es la que más factores abarca, concluye con el análisis de las cláusulas de todos los convenios colectivos negociados en la Región de Murcia a nivel empresarial, así como de los convenios de ámbito superior que puedan concurrir con los de este ámbito, contradiciéndose lo establecido en ámbitos superiores. Esto sólo puede producirse en los convenios negociados con posterioridad a la Reforma Laboral, por lo que únicamente se han estudiado los convenios de ámbito superior a la empresa que concurren con los convenios empresariales negociados después de dicha reforma.

Además se ha realizado un estudio de la legislación laboral y una revisión bibliográfica de distintos manuales y artículos doctrinales.

3. FUENTES

Las fuentes utilizadas son muchas y variadas: leyes, doctrina científica, jurisprudencia, etc., Aunque la fuente principal son los convenios colectivos de distinto ámbito territorial. Se han utilizado todos los convenios colectivos de nivel empresarial vigentes en el momento de aprobación de la Reforma Laboral de 2012 y los aprobados con posterioridad. También se han analizado los convenios colectivos de niveles superiores que concurren con convenios colectivos de nivel empresarial negociados con posterioridad a la citada reforma.

- *Colectivo Nacional para Empresas de Publicidad.*
- II Acuerdo Marco para el sector de las Industrias de Aguas de Bebida Envasadas.
- II Acuerdo Colectivo Marco para la Acuicultura Marina Nacional.
- Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química.
- Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- Convenio estatal empresas de seguridad.
- Convenio colectivo provincial del sector Agrícola, forestal y pecuario [Código convenio: 3000045].
- Convenio colectivo provincial del sector Empresas cosecheras y productoras de fruta, uva de mesa y otros productos. [Código convenio: 3001555].
- Convenio colectivo provincial del sector del Comercio de alimentación (Detallistas) [Código convenio: 3000265].
- Convenio colectivo provincial del sector del Comercio de alimentación (Mayoristas) [Código convenio: 3000275].
- Convenio colectivo provincial del sector de las Industrias Pimentoneras [Código convenio: 3001175].

- Convenio colectivo provincial del sector de Industrias vinícolas y alcohólicas [Código convenio: 3001415].
- Convenio colectivo provincial del sector del Comercio en General [Código convenio: 3000285].
- Convenio colectivo provincial del sector de la Construcción y obras públicas [Código convenio: 3000345].
- Convenio colectivo provincial del sector Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Depuración, Tratamiento y Distribución de Aguas [Código convenio: 3000075].
- Convenio colectivo provincial del sector de la Hostelería [Código convenio: 3000805].
- Convenio colectivo provincial del sector de la Madera (Carpintería, ebanistería, tapicería y varios) [Código convenio: 3000955].
- Convenio colectivo provincial del sector de Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia [Código convenio: 3000515].
- Convenio colectivo provincial del sector del Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia [Código convenio: 3003045].
- Convenio colectivo provincial del sector de la Industria siderometalúrgica [Código convenio: 3001245].
- Convenio colectivo provincial del sector de Aparcamientos y garajes [Código convenio: 3002505].
- Convenio colectivo provincial del sector de Transportes de mercancías por carretera [Código convenio: 3001355].
- Convenio colectivo provincial del sector de Limpieza de edificios y locales [Código convenio: 3000915].
- Aditia Outsourcing SL* (código de convenio, 30103362012013).
- Aguamur, S.L. [Código convenio: 3002992].
- Aguamur, SL* [Código convenio: 30002992012008].

- Aguas de Lorca⁴ [Código convenio: 30002402012003].
- Ángel Teresa Hermanos, S.A. [Código convenio: 3002872]
- Aquagest Levante, S.A. (Centro de trabajo de Cartagena) [Código: 3001872].
- A.T.E., Sistemas y Proyectos Singulares S.L.* [Código convenio: 30103382012013].
- Autopistas de la Costa Cálida [Código convenio: 3003002].
- Autopistas de la Costa Cálida* [Código convenio: 30003002012008]⁵.
- Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.L.L. [Código convenio: 3001742].
- Ayuda a Domicilio de Molina de Segura, S.L.L.* [Código convenio: 30001742011992].
- Bunge Ibérica, S.A. (antes Molturación y Refino S.A. Moyresa) [Código convenio: 3002382].
- Capel Vinos, S.A. [Código convenio: 3002052].
- Capel Vinos, S.A.* [Código convenio: 30002052011995].
- Carbónica Murciana, S.A. [Código convenio: 3000182].
- Cáritas Diocesana de Cartagena [Código convenio: 3002962]
- Cáritas Diocesana de Cartagena* [Código convenio: 30002962012006].
- Casino Rincón de Pepe, S.A. [Código convenio: 3002572].
- Casino Rincón de Pepe, S.A.* [Código convenio: 30002572012000].
- Centro Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, S.L [Código convenio: 3002362].

⁴ El convenio colectivo de Aguas de Lorca es anterior a la Reforma Laboral, aunque se realizó una modificación del convenio con posterioridad a la Reforma, en concreto el 18 de junio de 2012.

⁵ No se trata de un convenio nuevo, sino que se pacta la no aplicación de dos artículos del anterior convenio colectivo.

- Cítricos de Murcia SA. (Código convenio: 301033220120129).
- Clínica Virgen de La Vega* [Código convenio: 30103422012014].
- Club Náutico Los Nietos [Código convenio: 3003052].
- Colegio Oficial de Farmacéuticos de Murcia [Código convenio: 3000242].
- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia⁶ [Código convenio: 30103292012011].
- Corbalán Matallana SL* [Código convenio: 30103372012013]
- Corporación de Medios de Murcia, S. A. (Diario La Verdad) [Código convenio: 9001661].
- Culmarex, S.A.U [Código convenio: 3001942].
- Culmarex, S.A.U* [Código convenio: 30001942011994].
- Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, SA. (EMUASA) [Código convenio: 3000462].
- Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, SA (EMUASA)* [Código convenio: 30000462011984].
- Española del Zinc, S.A. [Código convenio: 3000492].
- Estrella Levante, Fábrica de cerveza SA. * [Código convenio: 30000532011981].
- Estacionamientos y Servicios, S.A. (Estacionamiento Controlado en la Ciudad de Cartagena) [Código convenio: 3001960].
- Eulen S.A. (Antes Liser Telefonía SL) [Código convenio: 3002602].
- Forespan, S.A. [Código convenio: 3001972].
- Forespan, S.A.* [Código convenio: 30001972011994].
- Francisco Gea Perona, S.A. [Código convenio: 3000682].

⁶ Aunque se trata de un convenio colectivo publicado con anterioridad a la Reforma Laboral, el 6 de marzo de 2012 se publicó una modificación de los artículos 14,15, 27 y 32.

- Francisco Gea Perona, S.A.* [Código convenio: 30000682011988].
- Fundación Formación y Empleo Emilio González [Código convenio: 3002902].
- Fundación Hospital de Cieza [Código convenio: 3002762].
- Gruinsa* [Código convenio: 30103342012013].
- Grupo Siren Ambulancias SL* [Código convenio: 30100014012013].
- Holcim España, S.A. (Antes Hornos Ibéricos Alba, S.A.) [Código convenio: 3000792].
- Hospital del Perpetuo Socorro SA* [Código convenio: 30103392012013].
- Industria Jabonera Lina SA*[Código convenio: 30001932011994].
- J. García Carrión, SA. [Código convenio: 3000842].
- J. García Carrión, SLU* [Código convenio: 30000842011982].
- Juan José Albarracín SA* [Código convenio: 30103302012011].
- La Federal de Villacis, SLL [Código convenio: P-0004].
- La Verja, S.A. [Código convenio: 3000902].
- Limusa (ORA-GRUA). [Código convenio: 3002782].
- Magar Servicios Personalizados, S.L. [Código convenio: 3002952].
- Mediterránea de Catering, S.L. (Cafeterías del Hospital Virgen de la Arrixaca) [Código convenio: 3001682].
- Molturación y Refino, S.A. (Moyresa) [Código convenio: 3002382].
- Molturación y Refino, S.A. (Moyresa)* [Código convenio: 30002382011999].
- Mursa, S.L. [Código convenio: 3002972].
- Naftran, S.A. [Código convenio: 3001772].
- Panrico, S.A. fábrica de San Ginés [Código convenio: 3002752].

- Prensa del Sureste, S.L. (Antes el Faro de Cartagena, S.L.) [Código convenio: 3002562].
- Prevemur Prevención y Salud, S.L. [Código convenio: 3002612].
- Real Club de Regatas de Santiago de La Ribera [Código convenio: 3002842].
- Rodolfo y Cervantes, S.L. [Código convenio: 3002272].
- Saint Gobain Vicasa, S.A. [Código convenio: 9005421].
- Salinera Española, S.A. [Código convenio: 3001222].
- Santa Bárbara Sistemas, S.A. (centros de trabajo de Trubia, Oviedo, A Coruña, Palencia, Sede Central, Paracuellos, Murcia y Granada) [Código convenio: 9015342].
- Sertego Servicios Medioambientales SLU* [Código convenio: 30003092012008].
- Servicios Viriato Murcia SL* [Código convenio: 30103412012014].
- Servicleop SL.* (anteriormente Estacionamientos y Servicios SA) [Código convenio: 30001760011992].
- Simón Saez SL. [Código convenio: 3002312].
- Simón Saez SL.* [Código convenio: 30103432012014].
- Sistemas Azud SA.* [Código convenio: 30002522012000].
- Solplast, S.A. [Código convenio: 3001312].
- Solplast, S.A.* [Código convenio: 30001312011987].
- Sprinter Megacentros del Deporte, S.L. [Código convenio: 3002952].
- Stocker Factory, S.L. [Código convenio: 3002952].
- Takasago Internacional Chemicals Europe, S.A. [Código convenio: 3002932].
- Tecnología y Labranza SL. * [Código convenio: 30103352012013].
- Thyssenkrupp Elevadores, S.L. (Murcia) [Código convenio: 3003022].

- TRAGSA (Servicio de Vigilancia, Prevención y Extinción de Incendios Forestales) [Código convenio: 3003082].
- Transportes La Murciana Central SL.* [Código convenio: 30100011012013].
- Unión Caec SL.* [Código convenio: 30002662012003].
- Unión Sindical Región de Murcia de CC.OO [Código convenio: 3002262].
- Valeriano Ingeniería y Bombeos, S.L. [Código convenio: 3003012].
- Valunión, S.A. [Código convenio: 3002542].
- Viriato Seguridad SL. [Código convenio: 30100021012013].

Las fuentes legales, doctrina científica y jurisprudencia, se utiliza a lo largo del estudio del marco legal y significado de la reforma laboral en materia de negociación colectiva.

4. ESTADO DE LA CUESTIÓN

La negociación colectiva es una materia cambiante, debido a la negociación periódica de nuevos convenios colectivos y a los múltiples cambios que se han producido en la legislación laboral en los últimos años. En el ámbito de la Región de Murcia se han realizado diferentes estudios sobre la materia, aunque no se ha localizado ninguno actualizado a la nueva realidad legislativa, económica y social. Desde el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia se han realizado cuatro estudios relacionados con el objeto de esta tesis:

- **Informe sobre la negociación colectiva en la Región de Murcia. 2003.**
- **El estado actual de la negociación colectiva en la Región de Murcia: Balance y perspectivas. 2005.**

- **Buenas prácticas en la negociación colectiva. Promoción de la igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral. Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.** 2008.
- **Guía de la Negociación Colectiva en la Región de Murcia.** (Coord. Faustino Cavas Martínez). 2009

Debido a la falta de actualización de estos estudios, resulta interesante indagar en la situación actual de la negociación colectiva en nuestra Región. En particular analizar las nuevas reglas de juego aplicables tras la reforma laboral de 2012, ya que esta reforma tiene importantes efectos en materia de negociación colectiva: el régimen jurídico de la concurrencia de convenios, la nueva posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, la prioridad del convenio colectivo de empresa y el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos.

Por otra parte, existe un estudio más reciente de la negociación colectiva realizado por el Servicio Jurídico y de Gestión del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región denominado **“Estudio de la negociación colectiva en la Región de Murcia 2011”**. Si bien, este estudio únicamente abarca las cláusulas convencionales relacionadas con la prevención de riesgos laborales (delegados de prevención, vigilancia de la salud, equipos de protección individual, etc.), dejando al margen el resto de condiciones laborales negociadas en estos convenios colectivos. Por ello, nuestra tesis se centrará exclusivamente en el estudio de las condiciones laborales propiamente dichas (retribución, tiempo de trabajo, contratos, etc.), examinando la repercusión que ha tenido la reforma laboral en su regulación a nivel empresarial.

CAPÍTULO II.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU MARCO JURÍDICO

1. CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva, podemos describirla como el proceso que se desarrolla con el objeto de alcanzar un convenio o acuerdo colectivo, entendido este, tal y como define la Recomendación nº 91 de la OIT como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”⁷

Mediante esta técnica normativa “se genera un status –el conjunto de condiciones de trabajo definidas en el convenio colectivo– que se impone sobre el contrato de trabajo y limita, así, la autonomía de la voluntad y el margen de actuación empresarial. De esta forma se inyecta un mejor equilibrio en la relación de fuerzas de trabajador y empresario y se introduce una mayor dosis de igualdad real o efectiva entre ambos”⁸.

Actualmente, la negociación colectiva es “la institución central de los sistemas de relaciones laborales, uno de los ejes fundadores del Derecho del Trabajo

⁷ Recomendación sobre los contratos colectivos Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951). Párrafo segundo.

⁸ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L (Coord.) “Las dinámicas de la negociación colectiva en Europa: la negociación colectiva a la prueba de la crisis en la zona euro” *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 32 Núm. 2 (2014) pág. 261

con el Estado, y una de sus instituciones básicas con el contrato y el poder empresarial, a los que corrige y limita”⁹.

Y es que “la relación tradicional ente normas estatales y convenios ha sido de complementariedad: la finalidad de los convenios era, y sigue siendo normalmente, la de mejorar lo establecido por la ley o la de regular condiciones no contempladas por ella”¹⁰

2. EL MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho a la negociación colectiva viene recogido en el art. 37.1 de la CE, donde se establece que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

Como ha señalado el Tribunal Constitucional español, “el reconocimiento autónomo y diferenciado de la negociación colectiva en el art. 37.1 C.E., supone la superación de la mera idea de libertad de negociación, como esfera libre de injerencias, y asegura, mediante una tarea encomendada específicamente al legislador, un sistema de negociación y contratación colectiva y la eficacia jurídica del convenio colectivo. Al legislador le corresponde cumplir un papel activo en la concreción y desarrollo del derecho a la negociación colectiva, dando efectividad y apoyo al proceso de negociación y a su resultado, y, dentro de esa regulación, determinar quienes

⁹ CASAS BAAMONDE, M. E. (2014). “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2, p. 275 y ss.

¹⁰ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. “Derecho del trabajo” (COORDINADORES: CAMPS RUIZ, L.M Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M). Tirant lo Blanch. Valencia, 2014. Pág. 82.

están legitimados para negociar y pactar en su caso el convenio colectivo en cada nivel o ámbito [...]”¹¹

El derecho de negociación colectiva “asegura a los representantes de los trabajadores y empresarios un ámbito de libertad de negociación y de contratación para ejercer la facultad de regular sus intereses recíprocos mediante convenios colectivos dotados de fuerza vinculante, emanando esa facultad o “poder de autorregulación” contractual y la fuerza vinculante de los convenios de la propia Constitución, que, al tiempo, “ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario” ¹²

En cuanto a la fuerza vinculante de los convenios colectivos en relación con el derecho de libertad sindical, el mismo Tribunal Constitucional afirma que “esa fuerza vinculante constitucional, que el legislador debe garantizar, asegura materialmente la prevalencia de la voluntad colectiva sobre la individual de los afectados por el convenio y sobre la voluntad unilateral del empleador, aunque sin anular ésta, porque en nuestro sistema de relaciones laborales es compatible la libertad sindical, que significa el predominio de lo colectivo sobre lo individual, con la libertad de empresa, que cubre los poderes directivos del empresario y es un espacio abierto a la autonomía individual” ¹³.

Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos lo que el Tribunal Constitucional ha dicho es que “la sujeción del convenio colectivo al poder normativo del Estado, constitucionalmente legítima, no implica ni permite la existencia de decisiones administrativas que autoricen la dispensa o inaplicación singular de disposiciones contenidas en convenios colectivos, lo que no sólo sería desconocer la eficacia vinculante del convenio colectivo, sino incluso los principios garantizados en el art. 9.3 C.E.”¹⁴.

¹¹ Sentencia Tribunal Constitucional 208/1993, de 28 de junio de 1993, en su Fundamento Jurídico nº 3.

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985, de 30 de abril de 1985, en sus Fundamentos Jurídicos nº 3 y 4.

¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional 107/2000 en su Fundamento Jurídico 7, y en las sentencias que cita.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 92/1992, en su Fundamento Jurídico 4.

3. TIPOS DE PACTOS COLECTIVOS

Sala Franco¹⁵ diferencia entre tres tipos de pactos colectivos, todos ellos bajo la cobertura jurídica constitucional del art. 37.1 de la Constitución Española:

A. En primer lugar, los **convenios colectivos**, que son pactos de contenido amplio. Dentro de ellos, cabe distinguir dos clases:

a) Los convenios colectivos estatutarios, esto es, los regulados por el Título III del ET.

b) Los convenios colectivos extraestatutarios, esto es, los no regulados por el Título III del E.T. La negociación colectiva extraestatutaria se rige por el art. 37. 1 de la Constitución y por la voluntad de las partes negociadoras dentro del respeto a las normas legales y reglamentarias imperativas y a las normas del Código Civil sobre los contratos en cuanto a los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa. Lo que significa como afirma el Tribunal Supremo, *“que ninguno de los principios que rigen la negociación colectiva estatutaria, tanto de elaboración jurisprudencial como de implantación legal a lo largo del Título III del Estatuto de los Trabajadores le son de aplicación”*¹⁶

B. En segundo lugar encontramos los **acuerdos colectivos**, que son pactos de contenido más reducido. Dentro de ellos, cabe distinguir tres clases:

a) El primer tipo son los acuerdos colectivos interprofesionales estatales o autonómicos marco o sobre materias concretas, regulados en el art. 83 del ET.

¹⁵ SALA FRANCO, T. *“Guía de la Negociación Colectiva 2014”*. Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos. Pag.23

¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de febrero de 2005, Ar/2914.

b) El segundo tipo son los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial según los casos:

- Los acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga.
- Los acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo.

c) El tercer tipo son los acuerdos colectivos de empresa. Existen diversos tipos de acuerdos de empresa:

1. Los acuerdos colectivos sustitutivos de convenios colectivos estatutarios (arts. 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3 y 67.1 del E.T.).
2. Los acuerdos colectivos de inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio (arts. 82.3 y 85.3 del E.T.).
3. Los acuerdos de modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario o en acuerdos colectivos equiparados (art. 41.2 del E.T.).
4. Los acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo (art. 41 del E.T.).
5. Los acuerdos colectivos de fusión o absorción de sociedades.

Una vez analizados los distintos tipos de pactos colectivos, nos centraremos en el análisis exclusivo de los pactos objeto de este estudio, que son los convenios colectivos de carácter estatutario.

4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS Y SU EFICACIA JURÍDICA

El convenio colectivo es fruto de la negociación colectiva. Podemos definirlo como “un pacto entre, de un lado, una empresa o una o varias asociaciones empresariales y, de otro, una representación colectiva de los trabajadores (representantes del personal en las empresas o sindicatos), con la finalidad de regular el contenido de los contratos de trabajo – las condiciones de trabajo-, pero también los derechos y obligaciones de los representantes del personal o, más ampliamente, las relaciones entre las partes firmantes del convenio y entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores”¹⁷.

En cuanto a la eficacia jurídica que poseen los convenios colectivos estatutarios, tal y como explica Sala Franco¹⁸, “el propio artículo 82.3, párrafo 1 del ET reconoce que éstos poseen eficacia normativa y no meramente contractual, al señalar que los convenios obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito y durante todo el tiempo de su vigencia”. Por tanto, se desprende la naturaleza normativa del convenio colectivo, cuyo alcance personal, con carácter general tiene eficacia *erga omnes*.

Por otra parte, también el art. 82 ET, en su apartado segundo reconoce el contenido obligacional al establecer que “mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”.

En este sentido cabe recordar la frase de Carnelutti que definía el convenio colectivo con alma de ley y cuerpo de contrato reconociendo la doble naturaleza de esta institución. Pero al margen de este debate clásico sobre la naturaleza jurídica del convenio colectivo, que tiene sus distintas posiciones doctrinales, lo que aquí nos interesa es analizar las consecuencias que implica el carácter normativo del convenio colectivo y su eficacia *erga omnes*.

¹⁷ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. “*Derecho del trabajo*” (COORDINADORES: CAMPS RUIZ, L.M Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M). Tirant lo Blanch. Valencia, 2014. Pág. 82.

¹⁸ SALA FRANCO, T. “*Derecho del Trabajo*”.Ed. Tirant lo Blanch. 2014, pág. 627 y ss.

Por un lado, esta eficacia general del convenio colectivo supone que sus cláusulas se aplican de forma imperativa y automática a las relaciones laborales individuales sin necesidad de incorporar a las mismas, expresa o tácitamente, el articulado del convenio como condiciones contractuales. Así, tal y como establece el Tribunal Supremo¹⁹, “los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito territorial y funcional de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia, aunque no pertenezcan a las asociaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio”. Este Tribunal también aclara que “si durante la vigencia del convenio se alterase la representatividad de las partes negociadoras, tales alteraciones no afectarán a la eficacia general del convenio ya que la que cuenta es la representatividad inicial, esto es, la existente en el momento de la negociación del convenio”²⁰.

Por otro lado, como consecuencia del principio de modernidad, el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan²¹.

Hasta la reforma laboral de 2012, se entendía que «fuerza vinculante» y «carácter normativo» eran conceptos equivalentes. El convenio colectivo poseía las características de las normas jurídicas, como la inmediatez en su aplicación y la imperatividad liberadora del consentimiento de los destinatarios y de la inderogabilidad frente al contrato de trabajo y otros instrumentos colectivos no promocionados por el legislador. Pero como sostiene la doctrina más acreditada “esta última característica sólo se veía relativizaba en dos circunstancias distintas: primera, cuando en virtud del principio de jerarquía normativa, el convenio debía amoldarse a la ley, aunque ésta fuera posterior y, segundo, cuando la inderogabilidad pretendía aplicarse a los mismos sujetos que negociaron el convenio colectivo (la visión utilitarista del convenio permitía así su adaptación a la realidad). Es, por tanto, este último aspecto el que

¹⁹ Véase Sentencia del TS de 8 de junio de 1989 y Sentencia del TS de 29 de junio de 1995, Ar/6251.

²⁰ Véase Sentencia del TS de 20 de diciembre de 1996, Ar/9812.

²¹ Así se establece en los arts. 82.4 y 86.4 del E.T. y en la Sentencia del TS de 19 de enero de 1998, Ar/741.

plantea dudas de constitucionalidad ya que la cascada de acuerdos inaplicados por sujetos diferentes a los que acordaron el primero (ex arts. 82.3 y 84 TRET) no se ajusta a la doctrina constitucional. Ello, no obstante, no elimina la autonomía colectiva -aunque la socave- pues todos esos instrumentos colectivos son adoptados libremente por sujetos que representan los intereses de ambas partes y tienen preferencia sobre la regulación pública y supremacía sobre la regulación individual. Respetan, pues, el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva”²².

Por otra parte, el convenio colectivo deberá realizarse por escrito, bajo sanción de nulidad, y publicarse en el Boletín oficial que corresponda, tal y como establece el principio de publicidad. Los convenios colectivos publicados oficialmente gozan de una presunción “*iuris tantum*” de validez²³. Y ello con independencia de que solamente rija el “*principio iura novit curia*” para los convenios colectivos publicados en el BOE y en los BOCA y no para los publicados en los BOP, tal y como aclara el Tribunal Constitucional²⁴.

Por último, cabe afirmar que los trabajadores y empresarios individuales tienen una responsabilidad individual exigible judicialmente en caso de incumplimiento del convenio. Y existe la posibilidad de impugnar en casación o en suplicación las infracciones de los convenios colectivos en que hayan incurrido las sentencias de instancia, como infracciones de ley y no como error de hecho, tal y como se establece en los arts. 191 y 205 de la Ley de Procedimiento Laboral²⁵.

²² MARÍN ALONSO, I.: "Sobre el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva", en VV.AA. “*El derecho a la negociación colectiva: "Liber Amicorum" Profesor Antonio Ojeda Avilés*” (coord. por Juan Gorelli Hernández) 2014, pág. 278.

²³ Así lo establece la Sentencia del TS de 15 de marzo de 1999, Ar/2917.

²⁴ En la sentencia del TC de 23 de mayo de 1994.

²⁵ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la *Ley de Procedimiento Laboral*

5. EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

El art. 85 ET establece que dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Tradicionalmente se ha venido distinguiendo entre dos tipos de cláusulas:

1. Cláusulas normativas, que regulan las condiciones de trabajo de los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Son las que interesan a este estudio, y las que se analizarán a lo largo del mismo.

2. Cláusulas obligacionales: que están destinadas a las partes negociadoras del convenio y “tratan de garantizar la eficacia del correspondiente convenio, bien regulando procedimientos para solventar las posibles diferencias surgidas en su aplicación, o mediante pactos que garantizan la paz laboral durante la vigencia del mismo. Dentro de estas cláusulas obligacionales tienen cabida, por lo demás, algunas de las reglas que configuran el denominado contenido mínimo del convenio”²⁶.

Siguiendo a López Aniorde²⁷, podemos distinguir los siguientes posibles contenidos:

1. Condiciones relativas a la relación individual de trabajo: derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral, condiciones de trabajo y productividad, materias de índole laboral económica,... y cuantas otras afecten a las condiciones de empleo”. En este primer grupo se incluyen las previsiones relativas a salarios, jornadas, vacaciones,

²⁶ MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V., RIOS SALMERÓN, B. “Comentario al Estatuto de los Trabajadores”. Aranzadi Thomson Reuters. 2010. Pág. 972

²⁷ LÓPEZ ANIORTE, M.C. “Lecciones de Derecho del Trabajo I”. Diego Marín. 2013. Pág. 94.

horas extraordinarias, permisos, ascensos, poder disciplinario, estructura de la plantilla, inversiones, reestructuraciones organizativas, etc.

2. Condiciones relativas a las relaciones colectivas: condiciones que afectan a las relaciones entre los trabajadores y sus representantes, de un lado, y los empresarios y sus asociaciones, de otro. Tal sería el caso de las disposiciones relativas a recaudación de cuotas, garantías de los representantes legales de los trabajadores, adaptación del número de representantes en caso de reducción de plantilla, paz laboral, etc.

Materias de seguridad social complementaria y asistencia social: El art. 39.2 LGSS autoriza que las mejoras voluntarias sean objeto de contratación colectiva (arts. 191 y ss LGSS): planes de pensiones, ampliación de las prestaciones de IT (duración, cuantía).

3. De otro lado dentro de las materias que afecten a la situación social de los trabajadores estarían las previsiones relativas a ayudas por guarderías, transportes, viviendas, formación, culturales, etc.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

Además, el ET recoge una serie de materias que considera como contenido mínimo que debe aparecer en todo convenio colectivo:

- a)** Determinación de las partes que los conciertan.
- b)** Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c)** Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para 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.
- d)** Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- e)** Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

CAPÍTULO III. LA REFORMA LABORAL DE 2012

1. LA REFORMA LABORAL DE 2012

Los sistemas laborales europeos están sufriendo cambios y transformaciones de gran calado como resultado de las instrucciones de las autoridades monetarias ante la crisis global. Las palabras de la propia Comisión Europea transmiten como mensaje que para reducir las altas tasas de desempleo, consideran como objetivo positivo “facilitar las modalidades de contratación flexible en las empresas, reducir las indemnizaciones por despido y simplificar los procedimientos de despido individual y colectivo”²⁸. También se muestran favorables a implementar medidas que procuran la flexibilización de los salarios y confirman que “se han suavizado las condiciones que permiten a las empresas no aplicar los acuerdos de negociación colectiva de nivel superior y se han revisado los convenios salariales sectoriales”.

En este contexto “los mecanismos de ajuste en los mercados de trabajo para la recuperación de la competitividad adquieren materialidad y concreción en torno a medidas que tratan de aumentar el margen de maniobra de las empresas (flexibilidad interna y externa), y para llevar a cabo esta operación resulta inevitable la modificación de las legislaciones laborales nacionales”²⁹.

En España, los mecanismos que más han transformado el sistema de relaciones laborales son las reformas llevadas a cabo a partir de 2010, especialmente la realizada en el año 2012. “Tendríamos que remontarnos a 1994 para encontrar unos cambios del calado de los que ahora se presentan. Y esa reforma, la Reforma con mayúsculas, se produjo hace casi veinte años; su modelo de negociación ha estado vigente más tiempo de lo que estuvo el

²⁸ OCDE (2013). *The 2012 labour market reform in Spain: a preliminary assessment*.

²⁹ OTAEGUI JÁUREGUI, A. “Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral” *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 32 Núm. 2 (2014) pág. 338

de la Ley 8/1980, al que sustituyó. La crisis que en su momento la justificó está olvidada; ha habido recuperación y nuevas recaídas, gobiernos progresistas y conservadores, acuerdos interconfederales y rupturas del diálogo social. Las novedades que entonces se introdujeron han estado operativas, y han fracasado en gran medida. Y aún así hemos tenido que esperar hasta 2010, y hasta un contexto económico y político sin precedentes para que llegara a iniciarse otra gran intervención reformadora de la negociación colectiva, culminada hasta el momento con el RD-Ley 3/2012³⁰ posteriormente ratificado por la Ley 3/2012.

1.1. ANTECEDENTES

“Tras la gran reforma laboral 1994, las sucesivas modificaciones de la regulación laboral se han dirigido, básicamente, al impulso del empleo y de la contratación indefinida y su común denominador ha sido su carácter claramente unidireccional”³¹. Sin embargo, las reformas de 2010 y 2011 han tenido un contenido más amplio. Es importante aclarar que estas reformas legales, así como la de 2012, se llevan a cabo en un contexto económico y social muy similar. En concreto, “se produjeron en la encrucijada en la que la crisis financiero-económica mundial confluyó con la político-institucional de la Unión Europea, la monetaria de la eurozona, y la particular crisis económica y política española, agudizada por el fin de la “burbuja” inmobiliaria, el incremento imparable del desempleo, la crisis bancaria, la acumulación creciente de la deuda soberana, la amenaza del rescate-país y, más tarde, en junio de 2012, la solicitud por el Gobierno español a la Unión Europea del rescate bancario”³².

³⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Las reformas de la negociación colectiva” en GORELLI HERNANDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I.: “El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012”. Tecnos. Madrid. Pág 18.

³¹ BLASCO PELLICER, A. *et alrri*. “La reforma laboral en la Ley 35/2010”. Tirant lo Blanch. Valencia, 2010. Pág. 55.

³² CASAS BAAMONDE, M. E. (2014). “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2, p. 275 y ss.

1.1.1. REFORMA DE 2010.

En primer lugar nos centraremos en el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, convalidado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y posteriormente analizaremos la reforma de la negociación colectiva llevada a cabo en 2011 a través del Real Decreto- Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes de reforma de la negociación colectiva.

En la norma de 2010 gran parte de las medidas iban orientadas a facilitar y aumentar la flexibilidad interna y salarial de las empresas a través de la movilidad geográfica, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las cláusulas de descuelgue salarial y la reducción de la jornada laboral.

a) Novedades en materia de negociación colectiva.

Aunque esta reforma incluye modificaciones que directa o indirectamente están relacionadas con la negociación colectiva, “si nos atenemos a los objetivos declarados por el legislador y al contenido y estructura de la norma en cuestión” resulta evidente “que no estamos ante una reforma de la negociación colectiva”³³.

Una de las modificaciones más relevantes es la relacionada con el descuelgue salarial, es decir la no aplicación en una empresa con dificultades económicas del régimen salarial pactado en el convenio correspondiente (de grupo de empresa o sectorial). Con ello, se suprimió la obligación existente en la normativa anterior de que los convenios de ámbito supraempresarial pacten cláusulas de descuelgue salarial, en las que se debían establecer las

³³ OLARTE ENCABO, S. “El papel de la negociación colectiva en la reforma urgente del mercado de trabajo”, en *La reforma laboral de 2010* (COORD: SEMPERE NAVARRO, A.) Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2010, pág. 23

condiciones y procedimientos que las empresas tenían que cumplir para el citado descuelgue.

El nuevo sistema consiste en el acuerdo directo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación del régimen salarial pactado en el convenio de ámbito superior.

El acuerdo de inaplicación debe determinar la retribución de los trabajadores y el proceso de recuperación del régimen salarial pactado, sin que la inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración. Además, la Reforma estableció que los convenios debían incluir como contenido mínimo los procedimientos para solventar las posibles discrepancias en la negociación para la no aplicación del régimen salarial.

En este sentido, se prevé un nuevo procedimiento para supuestos de desacuerdo entre las partes, aplicable también a los casos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de la empresa pactadas en convenio, ya sean empresariales o sectoriales. Este nuevo procedimiento supone acudir a los instrumentos de mediación establecidos en los convenios o acuerdos interprofesionales que, además, podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación.

En caso de descuelgue salarial en una empresa con dificultades económicas (así como en caso de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo), cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores pueden atribuir su representación para la negociación del acuerdo a una comisión sindical integrada por los sindicatos más representativos.

Los cambios introducidos en 2010 solo eran un avance de los que tendrían lugar en los dos años posteriores, tal y como se anticipaba entonces por la doctrina y los agentes sociales. Así, Olarte Encabo ya nos avisaba en 2010 de

que la reforma de la negociación colectiva de este año tendría continuación, al afirmar que “no cabe ninguna duda de que, aunque no se haya hecho ahora, en breve nos encontraremos con una reforma – de más o menos profundidad- del modelo legal de negociación colectiva y del convenio colectivo estatutario”³⁴. Esta misma previsión se manifestaba por los interlocutores sociales del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 9 de febrero de 2010. Estas previsiones se materializarían en las reformas laborales de 2011 y 2012.

b) Otras medidas

Al margen de las disposiciones relacionadas con la negociación colectiva, la Ley 35/2010 recoge otras medidas de importancia. Sin ánimo de ser nimios en este análisis, exponemos a continuación las modificaciones más relevantes, en cuanto inciden en cuestiones que pueden formar parte de los contenidos o cláusulas convencionales, y resulta interesante analizar si dichos cambios han tenido reflejo en los convenios negociados con posterioridad a la reforma de 2012.

El primer tipo de medidas afectaban a los modelos de contratación laboral, en concreto se estableció un límite a la duración máxima de la contratación por obra o servicio determinado, fijándolo en un máximo de tres años, ampliable a cuatro por convenio colectivo. En este caso, se estableció la obligación del empresario de entregar al trabajador un documento en el que se acreditase su condición de fijo de la empresa, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados. Como explica Fernández Orrico, “la novedad en la LISOS supone la incorporación de una nueva infracción calificada como leve y que constituye un mero incumplimiento de una obligación documental, de modo que será infracción leve ‘la falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento’ (...). Resulta llamativa esta toma de cartas del legislador en lo que afecta a la conversión de un contrato temporal en indefinido, sin duda con la intención de clarificar en cierta medida algo que

³⁴ OLARTE ENCABO, S. “El papel de la negociación colectiva en la reforma urgente del mercado de trabajo”, *cit.*, pág. 29.

llegaba con frecuencia a los juzgados de lo social como ha sido, el instante en que un trabajador veía transformado su contrato en indefinido”³⁵.

Además se aumentó, de forma progresiva, la indemnización correspondiente a la finalización del contrato temporal de ocho a doce días. De otro lado, la limitación al encadenamiento de contratos con un mismo trabajador, que con la reforma laboral de 2006 se refería únicamente al mismo puesto de trabajo y la misma empresa, fue extendida a diferentes puestos de trabajo y al grupo de empresas, con el fin de evitar el cambio de puesto de trabajador o el cambio de empresa con el fin de sustraerse a la obligación legal de transformar su contrato en indefinido.

Uno de los cambios regulatorios de la contratación indefinida que podemos denominar como significativo fue el incremento del número de colectivos a los que se podía realizar un contrato de fomento de la contratación indefinida, abarcando prácticamente a la totalidad de trabajadores, con lo que la indemnización aplicable a los trabajadores en caso de despido objetivo improcedente pasaba a ser de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades, en lugar de los 45 días por año trabajado aplicables en aquel momento a los despidos improcedentes.

El uso de este contrato se prohibió cuando en los seis meses anteriores se hubiesen extinguido contratos de trabajo por despido improcedente, salvo que las extinciones de contratos se hubiesen producido con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral (18 de junio de 2010) o en los casos de despido colectivo cuando la realización de los contratos se hubiese acordado con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previo.

Asimismo, se redujo el coste del despido para el empresario sin disminuir la indemnización que percibe el trabajador, mediante la financiación por parte del Fondo de Garantía Salarial de ocho días de salario por año de servicio de los despidos objetivos procedentes, individuales y colectivos, y de los objetivos improcedentes, excluidos los despidos disciplinarios, tanto de los trabajadores

³⁵ FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. : “Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecidas por las Leyes 32 y 35/2010” en VVAA (dir.: CAVAS MARTÍNEZ, F. y MONTOYA MELGAR, A.) “Comentario a la Reforma Laboral de 2010”. Thomson Reuters. 2011. Pág. 306.

con contrato indefinido ordinario como con contrato para el fomento de la contratación indefinida, siempre que el contrato extinguido se haya celebrado con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, es decir el 18 de junio de 2010, y haya tenido una duración superior a un año. Esta disminución pretendía ser aplicable hasta la entrada en vigor del Fondo de Capitalización, que debía aprobarse en el plazo de un año y estar operativo a partir del uno de enero de 2012, aunque actualmente sigue sin haberse creado dicho Fondo.

En segundo lugar se aprobaron medidas destinadas a facilitar el despido por causas objetivas.

Principalmente, a través de una nueva definición de las causas de despido económicas, así como de las causas técnicas, organizativas y productivas. Y es que anteriormente únicamente se contemplaba la finalidad del despido por causas objetivas pero no se concretaban esas causas. Al mismo tiempo se exigió al empresario la acreditación de la concurrencia de las causas y la justificación de que de aquellas causas se deducía mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.

Con el mismo objetivo de facilitar el despido por causas objetivas se redujo el periodo del preaviso del empresario al trabajador de treinta a quince días y se extienden las causas de despido nulo a distintas situaciones relacionadas con la maternidad y la violencia de género, al mismo tiempo que la no acreditación de las causas objetivas o el incumplimiento de los requisitos formales deja de ser calificado de despido nulo para pasar a ser improcedente. Además se establece que la no concesión de preaviso o el error en el cálculo de la indemnización no determinan la improcedencia del despido.

En tercer lugar, se aprobaron medidas para favorecer el empleo de colectivos más desfavorecidos modificando el sistema de incentivos a la contratación, concentrándolos en los desempleados de larga duración de 16 a 30 años y mayores de 45 años que sean contratados hasta el 31 de diciembre de 2011, eliminando la mayoría de los colectivos anteriormente incentivados, ya que

únicamente se mantuvieron los incentivos de colectivos muy específicos, como las personas discapacitadas, excluidos sociales o víctimas de violencia de género. Además se incluyó la cobertura de la prestación por desempleo a este contrato de trabajo, excluida anteriormente. También se fijaron bonificaciones de cuotas empresariales hasta el 100% para los contratos para la formación y se incrementó la edad máxima a la que se puede formalizar este tipo de contrato de 21 a 25 años hasta el 31 de diciembre de 2011.

En cuarto lugar, se trató de fomentar la flexibilidad interna de las empresas de diferentes formas. Tanto en relación con la movilidad geográfica como con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se estableció que el periodo de consultas de la empresa con los representantes legales de los trabajadores tendría una duración no superior a quince días, mientras que antes la duración era no inferior a los citados quince días. Asimismo, en los casos de movilidad geográfica y modificación de las condiciones de trabajo, el empresario y la representación legal de los trabajadores pasaron a poder acordar la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que estuviese previsto en el ámbito de la empresa.

También en materia de flexibilidad interna la reforma trató de potenciar los ajustes de la empresa mediante la reducción de la jornada, para lo que se permitió que por expediente de regulación de empleo se reduzca entre un 10% y un 70% la jornada de trabajo, mientras en la regulación anterior el límite inferior era la tercera parte. Para potenciar esta posibilidad, así como la de suspensión temporal del contrato, se eleva del 50% al 80% las bonificaciones de las cuotas empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social cuando la empresa incluya medidas formativas u otras medidas alternativas para aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad.

Además, se amplió de 120 a 180 días el periodo de reposición de la duración de las prestaciones contributivas por desempleo percibidas por suspensión o reducción de la jornada cuando posteriormente se extinga el contrato por expediente de regulación de empleo.

Por último, se aprobaron medidas con el objetivo de mejorar las posibilidades de intermediación laboral en el ámbito de actuación de las ETT. “Fundamentalmente se revisan las cortapisas y limitaciones que hasta la fecha venían establecidas en la normativa o incluso en los convenios colectivos restringiendo la libre actividad de estas sociedades en determinados sectores”³⁶.

1.1.2. REFORMA DE 2011

La reforma de 2011, en materia de negociación colectiva, “fue de gran calado, y giró en torno a tres ejes: la introducción de cambios en la estructura de la negociación colectiva y en el régimen jurídico de la concurrencia de convenios colectivos; el establecimiento de nuevas normas sobre el contenido y la vigencia de los convenios colectivos; y la modificación de las reglas de legitimación, para dar entrada a las realidades empresariales derivadas de la descentralización productiva”³⁷.

El Real Decreto-Ley 7/2011, según lo descrito en la propia norma se aprueba con tres objetivos:

El primer objetivo es el de “favorecer una ordenación del sistema de negociación colectiva”. Para lo cual se procedió a modificar los artículos 83 y 84 del ET relativos a la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios.

Para ello, se simplificó la redacción del art. 83, limitándose a atribuir a los pactos en él regulados la capacidad de “establecer cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito”.

³⁶ ORTEGA PRIETO, E Y ORTEGA FIGUEIRAL, E.: *La reforma laboral de 2010. Comentarios prácticos de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Wolters Kluwer, Madrid, 2010, pág. 112.

³⁷ LOPEZ ANIORTE M.C “Nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España” *Revista de Derecho Social*, Núm. 65, Enero 2014, pág 182.

Y se extendió la capacidad para negociar pactos que estructuran la negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales meramente representativas, con carácter adicional a las más representativas.

Por su parte, el artículo 84 del ET se vio considerablemente afectado en lo que a las excepciones a la regla general “prior in tempore” se refiere. Así se sentaron las bases para potenciar los convenios colectivos de empresa, introduciéndose en el art. 84 del ET una nueva excepción al principio general “prior in tempore”, consistente en la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto a cualquier convenio supraempresarial vigente con anterioridad en determinadas materias.

Por otro lado, se propició un debilitamiento de la posición preeminente de los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial, al privar a los mismos de la especial protección y reforzamiento que les suponía la excepción que, con anterioridad venía regulada en el art. 84 del ET. En concreto, donde antes se aludía al regular la referida excepción a los acuerdos o convenios negociados “en un ámbito determinado que sea superior al de empresa” y que incluía, por tanto a los convenios provinciales, siendo éstos los especialmente reforzados por la mentada excepción, ahora se hace referencia exclusiva a los acuerdos o convenios negociados “en el ámbito de una Comunidad Autónoma”.

El segundo objetivo es el de “introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva”. Para lo cual procede a modificar los artículos 85,86, 89 y 91 del ET relativos, respectivamente, al contenido de los , vigencia y tramitación de los convenios, y a su aplicación e interpretación, y también los artículos 41.6 y 82.3 del mismo texto legal, relativos a la modificación sustancial de condiciones de trabajo y al descuelgue salarial.

La nueva redacción del artículo 85.3 del ET incluye entre el contenido mínimo que debe incluirse en los convenios colectivos lo siguiente:

- La designación de una comisión paritaria a la que se asignan competencias que van más allá de la aplicación e interpretación del convenio, tales como el conocimiento y la resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de

modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, respectivamente.

- Medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, en particular: un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año y que, salvo pacto en contra, será de un 5 por 100; y los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.
- La determinación del plazo mínimo para su denuncia antes de la finalización de la vigencia del mismo, que salvo pacto en contra será de 3 meses.
- La fijación de plazos máximos para el inicio de la negociación de un nuevo convenio colectivo y para la duración de la negociación del mismo, que será de 8 meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiera sido inferior a 2 años o 14 meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.
- La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar las discrepancias tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzar acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

Además se estableció que, durante las negociaciones, existe la posibilidad de que las partes puedan adoptar acuerdos parciales, cuya vigencia será la que éstas determinen, para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o la empresa.

Y se determinó que a la conclusión de los 8 (14 meses en algunos casos) de negociaciones sin acuerdo, las partes se someterán a mediación o arbitraje por hallarse así previsto en acuerdo interprofesional estatal o autonómico.

En el supuesto de que sometiéndose a estos procedimientos no se solucionara la discrepancia o cuando las partes no se hubieran sometido a los mismos, se mantendría la vigencia del convenio denunciado.

El tercer objetivo que persigue esta reforma es el de “adaptar el sistema de negociación y la legitimación a las nuevas realidades empresariales”. Para lo cual modifica por un lado, los arts. 87 y 88 del ET y por otro los arts. 40,41, 51 y 82.3 del ET.

Así, se especifica que la legitimación de las secciones sindicales para negociar convenios de empresa o ámbito inferior requiere que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité. Y les corresponde la intervención en la negociación cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal; intervención que como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas se prevé para la movilidad geográfica (art. 40.2 ET), para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41.4 ET) y para los despidos colectivos (art. 51.2 ET).

Además de lo anterior, destaca la atribución de legitimación para negociar los convenios para un grupo de empresas y para los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, a los que lo están para negociar convenios de sector (art. 87.2 ET), y la de las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta, para la negociación de un convenio franja.

Respecto a la legitimación para negociar por la parte empresarial se especifica que en los convenios sectoriales corresponderá a las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio den ocupación al 15 por 100 de los trabajadores afectados. Además, la legitimación para negociar en aquellos sectores en los que no hay asociaciones que cuenten con suficiente representatividad, supuesto en el que se requerirá que las asociaciones empresariales si son de ámbito estatal cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas o trabajadores en el ámbito

estatal, y si son de Comunidad Autónoma que cuenten en ese ámbito con un mínimo del 15 por 100 de las empresas o trabajadores.

Esta previsión que acaba de indicarse en relación con quiénes están legitimados por la parte empresarial para negociar un convenio sectorial cuando se carece de suficiente representatividad, se traslada al apartado 2 del nuevo artículo 88 del ET que, en relación con la comisión negociadora, regula cuándo se entenderá válidamente constituida en aquellos sectores en que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad.

Por último, se estableció la desaparición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos siendo sustituida por el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

La razón de estos cambios según explica la norma³⁸ es que el sistema de negociación colectiva había ido acumulando a lo largo del tiempo “disfunciones” que le restaban “eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales”. Y es que como describe Casas Baamonde³⁹, “en aquellos momentos estaba planeando la amenaza del rescate de la economía española”

El Real Decreto-Ley 7/2011 también había enlazado la urgencia de su aprobación con el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Gobierno español en el Consejo Europeo de primavera de 2011, añadiendo que ese “cumplimiento inmediato” debía servir para “seguir consolidando la confianza externa en la estabilidad y la solidez presente y futura de la economía española”⁴⁰.

³⁸ Exposición de motivos, apartados II y III del Real Decreto-ley 7/2011.

³⁹ Casas Baamonde, M. E. (2014). “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2, págs. 275-309.

⁴⁰ Exposición de motivos, apartado IV del Real Decreto-Ley 7/2011.

2. OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL

Según el preámbulo de la Ley 3/2012, el objetivo principal de esta reforma es el de “reducir el desempleo”⁴¹ y, “en la medida de lo posible, la precariedad y la temporalidad en el trabajo, actuando contra la dualidad del mercado de trabajo, apostando por la estabilidad, tanto en el empleo como en la contratación”.

Este preámbulo afirma que las modificaciones en materia de negociación colectiva “responden al objetivo de procurar que [ésta] sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”.

La anterior reforma del mercado trabajo ya pretendió incidir en la estructura de la negociación colectiva, dándole prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de contenidos. Aunque, la efectiva descentralización de la negociación colectiva se dejó en manos de los convenios estatales o autonómicos, pudiendo estos últimos impedir esa prioridad aplicativa. La novedad que ahora se incorpora va encaminada, precisamente, a garantizar dicha descentralización convencional para facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores.

Siguiendo en parte el análisis que Alonso Mellado⁴² realiza al respecto, podemos decir que los principales objetivos que persigue esta reforma laboral son los siguientes:

En primer lugar, a partir de la reforma del art. 86.1 y 3 ET, se pretende dar solución al debate en torno a la ultraactividad del convenio, potenciando que

⁴¹ Según los datos de la última Encuesta de Población Activa antes de la Reforma, la cifra de paro se situaba en 5.273.600 personas.

⁴² ALONSO MELLADO, C.L. “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012”. Rio, nº 8, 2012, pág. 4 y ss.

en caso de no alcanzarse acuerdo entre los negociadores en un breve plazo se evite al máximo la prórroga forzosa del convenio.

En segundo lugar, reformando el art. 84.1 y 2 ET el legislador quiere modificar las reglas sobre estructura y articulación de la negociación colectiva, suprimiendo la posibilidad de que los sindicatos y las asociaciones empresariales organicen, incluso en cada sector, la estructura adecuada de la negociación colectiva, al dar, imperativamente, preferencia aplicativa al convenio de empresa, de grupo de empresas o de pluralidad de empresas

El tercer objetivo de la reforma consiste en potenciar la flexibilidad de las relaciones laborales, incrementando las posibilidades de descuelgue del convenio tanto en materia de inaplicación salarial como en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, funcional e incluso de distribución de jornada. Ello se pretende conseguir reformando el artículo 82.3 ET.

En este sentido un informe del Banco de España⁴³ describe que la negociación colectiva sectorial de ámbito provincial es mayoritaria en España, esto es, “alcanza a más del 50% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, cuando los convenios de empresa afectan a menos del 10% de los trabajadores con acuerdo colectivo”. Además destaca que antes de la última reforma laboral los convenios sectoriales ya debían incluir, como contenido mínimo, las condiciones y el procedimiento bajo los cuales podía tener lugar un descuelgue de las condiciones pactadas en convenio colectivo. "En la práctica, esto se traducía en condiciones demasiado estrictas como

⁴³ IZQUIERDO, M; LACUESTA, A Y PUENTE, S. “*La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos Resultados*”. Boletín económico del Banco de España, 2012, págs. 1-8.

para proceder a la inaplicación de las condiciones pactadas en los convenios sectoriales", añade el informe.

Las dificultades de los descuelgues de convenios sectoriales o territoriales desaparecen con los nuevos cambios. "El veto sindical se elimina y las empresas podrán adaptar los salarios y demás condiciones laborales a sus posibilidades reales, evitando o minimizando la opción del despido cada vez que la crisis presiona las ventas o la cuenta de resultados".

En cuarto lugar, la reforma pretende eliminar ciertos aspectos del contenido obligatorio de los convenios, reformando el artículo 85.3 ET y concretar algunas otras cuestiones, reformando los artículos 89.2 ET y 90.3 ET.

Por último, a partir de la reforma del art. 7 del RDL 20/2012, del Estatuto Básico del Empleado Público, persigue posibilitar la inaplicación de los convenios colectivos en todo el ámbito de las administraciones públicas por voluntad unilateral de estas.

Además de los relacionados con la negociación colectiva, el legislador declara la persecución de otros objetivos como el de "fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional", para ello dedica un conjunto de medidas localizadas en capítulo I de la norma.

Asimismo, la norma incorpora en el capítulo II medidas que, en palabras del legislador, "tratan de fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en la promoción de la contratación por PYMES y de jóvenes".

Las medidas del capítulo III van encaminadas a "incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo".

Y, finalmente, el capítulo IV contiene medidas dirigidas a “favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo”.

3. CONTENIDO DE LA REFORMA LABORAL

La Ley 3/2012 recoge un conjunto de medidas agrupadas en cinco capítulos. No se pretende recoger minuciosamente todos los cambios que introduce esta reforma, sino tan solo destacar las modificaciones más relevantes. A continuación se expone el contenido principal de esta nueva regulación.

3.1. INTERMEDIACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El primer capítulo incluye medidas que podemos agrupar en dos tipos, las que modifican aspectos relacionados con la intermediación laboral y las relacionadas con la formación profesional, especialmente con el contrato para la formación y el aprendizaje.

a) Intermediación laboral

En el ámbito de la intermediación laboral se modifica el artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 1 de la Ley 14/1994, las empresas de trabajo temporal para que estas puedan operar como agencias de colocación presentando para tal efecto una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo y garantizando al trabajador la gratuidad de los servicios prestados.

Como apunta García Romero, “hasta la última reforma de 2012, España era uno de los pocos países de la UE que, junto con Luxemburgo, Grecia y Noruega, no había procedido a la reconversión de las ETT en agencias

globales de empleo”, es decir en empresas que “además de las contrataciones temporales, gestionan toda la cadena del proceso de gestión de los recursos humanos: la selección, formación, colocación y recolocación, tanto para cubrir un puesto de trabajo temporal como indefinido”⁴⁴.

Si realizamos un análisis de la evolución de las Empresas de trabajo temporal observamos que, “en materia de intermediación, se ha pasado del método tradicional de gestión estatal del mercado de trabajo a un modelo descentralizado a nivel territorial y basado en la colaboración de la administración pública con el sector privado. En los últimos años, junto con el reforzamiento de los servicios públicos de empleo, gracias a una notable ampliación de su plantilla, se ha buscado una mayor colaboración pública-privada en la intermediación laboral, complementando la actividad de aquellos a través de agencias privadas de colocación”.

Así, “la apertura a la iniciativa privada, por medio de agencias de colocación, se ha producido también de forma progresiva, admitiendo, primero a las agencias sin fines lucrativos (las cuales han tenido muy escasa eficacia en términos de mejora del entramado institucional de la colocación) y, tras la reforma de 2010, a las agencias con ánimo de lucro. Finalmente, en 2012, se concluye el proceso, al eliminar el requisito de dedicación exclusiva de las ETTs a la actividad de cesión temporal de trabajadores, permitiéndoles que puedan desarrollar también otras actividades como intermediadores en el mercado de trabajo de una manera más global, y operar también, si lo desean, como agencias de colocación con fines lucrativos”⁴⁵.

Esta autorización se realiza “para sumar los esfuerzos urgentes de todos aquellos que pueden colaborar en la búsqueda de un puesto de trabajo”, y explica que estas empresas de Trabajo Temporal “cuentan con una amplia red

⁴⁴ GARCÍA ROMERO, B. “Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores” en “*La Reforma Laboral de 2012: Análisis del RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”. CAVAS MARTÍNEZ, F (COORD) Y OTROS Ediciones Laborum. Murcia, pág. 38.

⁴⁵ GARCÍA ROMERO, B. “Las Empresas de Trabajo Temporal como agencias globales de empleo”. *Relaciones Laborales. Teoría Crítica de Doctrina* (ISSN 2253-7104), nº 3, 2014, pág. 87.

de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo”⁴⁶.

Además también se modifica el artículo 21.2 de esta ley para que permitir a las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación hacerlo, obligándoles a obtener una autorización del servicio público de empleo.

b) Contrato para la formación y el aprendizaje

En lo que respecta a la formación podemos afirmar que se introducen importantes cambios en el contrato para la formación y el aprendizaje. En la mayoría de los casos, estos cambios tienen como objeto hacer este contrato “más interesante para los empresarios y potenciar la integración de los trabajadores, con especial atención a los más jóvenes”⁴⁷. A continuación exponemos los principales cambios.

En primer lugar, se modifica el artículo 11.2 del ET incrementándose con carácter general la edad máxima de acceso a este tipo de contrato desde los 21 hasta los 25 años, si bien, temporal y excepcionalmente se permite que este límite máximo se sitúe en los 30 años de edad, hasta que la tasa de desempleo en España sitúe por debajo del 15%.

De la misma manera, se modifica la duración mínima y máxima para este tipo de contratos de uno y tres años, respectivamente, frente a los seis meses y dos años de la normativa anteriormente vigente, si bien mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

⁴⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V y MARTÍN JIMÉNEZ, R. “Claves de la Reforma Laboral 2012”. Aranzadi, pág. 106.

⁴⁷ NIEVES NIETO, N. “Formación en el empleo y contratos formativos” en “Comentario a la Reforma Laboral de 2012” MONTOYA MELGAR, A. GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, Civitas, 2012, pág. 117.

También se eliminan los límites al número máximo de contratos para la formación y el aprendizaje a realizar en una empresa en función del tamaño de su plantilla, y se establece que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato para la formación y el aprendizaje.

Se establece también un tiempo máximo de trabajo efectivo en los contratos para la formación y el aprendizaje, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas. Dicho tiempo máximo no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Y se prohíbe que realicen horas extraordinarias (salvo de fuerza mayor) trabajos nocturnos y trabajo a turnos.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso la retribución pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Con la anterior normativa, este último supuesto estaba limitado al primer año de vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje; durante el segundo año del contrato, la retribución no podía ser en ningún caso inferior al Salario Mínimo Interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

En lo que respecta a la formación, se ha eliminado el apartado que establecía que la formación en este tipo de contratos que se celebren con trabajadores que no han obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título. Aunque como explica Selma Penalva, no se debe confundir esta desaparición con el hecho de que el contrato para la formación no pueda concertarse también con la finalidad de completar estudios básicos, de forma que “no se elimina esta posibilidad, lo que se pretende resaltar con este cambio es que el objetivo principal del contrato para la formación sea precisamente potenciar la especialización

profesional con el fin de mejorar la empleabilidad futura de los trabajadores, y no su educación secundaria”⁴⁸.

“En los últimos tiempos, se está encontrando en los contratos formativos en general y en el contrato para la formación en particular, la mejor alternativa posible para facilitar el acceso de los jóvenes a su primera ocupación laboral”⁴⁹. Y es que aunque el objeto del contrato para la formación y el aprendizaje es la cualificación profesional de los trabajadores, como señala Nieves Nieto “no debe olvidarse que según las circunstancias socioeconómicas imperantes en cada momento se ha dado prioridad a otras facetas del contrato; así, en las primeras etapas de su existencia se consideró prioritaria la finalidad formativa, pero con posterioridad, ante el preocupante avance del desempleo juvenil, ha prevalecido sobre aquella potencialidad formativa, la finalidad de fomento del empleo, utilizándose los contratos formativos como una importante herramienta de incentivación de la inserción laboral de los trabajadores jóvenes”⁵⁰.

Y es que la regulación actual de esta modalidad contractual resulta muy atractiva para las empresas. “El especial interés que ha puesto el Gobierno en incentivar la concertación de contratos para la formación y aprendizaje se demuestra con llamativas reducciones de la seguridad social” (Selma Penalva, pág. 213). Así, las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100% si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o

⁴⁸ SELMA PENALVA, A. “¿Cómo ha quedado el contrato de trabajo tras las últimas reformas?” *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social. Casos prácticos*. Nº 365-366, 2013. Pág. 200

⁴⁹ SELMA PENALVA, A. “¿Cómo ha quedado ...” *op. cit.* Nº 365-366, 2013. Pág. 198

⁵⁰ NIEVES NIETO, N. “Formación en el empleo y contratos formativos” en “*Comentario a la Reforma Laboral de 2012*” MONTOYA MELGAR, A. GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, Civitas.2012 Pág. 118

del 75%, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Por otra parte, se incentiva su transformación en contrato indefinido, determinándose que las empresas que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

c) Otras medidas relacionadas con la formación profesional de los trabajadores

Como explica García Romero, “los cambios legales en materia formativa van en una doble dirección. Por un lado, a posibilitar el desarrollo de proyectos de formación que mejoren su cualificación y, por tanto, su empleabilidad. Por otro lado, pretenden evitar los despidos por causas objetivas basados en la inadaptación a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables”⁵¹.

Así, el primer grupo de medidas van encaminadas a fomentar la formación continua de los trabajadores a lo largo de su vida.

La primera medida consiste en la creación del derecho de los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en una empresa a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. García Romero nos aclara que este permiso ya se había creado en Francia en 2004, con una regulación muy parecida a la establecida en la Reforma laboral española de 2012.”⁵².

⁵¹ GARCÍA ROMERO, B. “Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores” en “*La Reforma Laboral de 2012: Análisis del RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”. CAVAS MARTÍNEZ, F (COORD) Y OTROS Ediciones Laborum. Murcia. Pág. 41

⁵² GARCÍA ROMERO, B. “*La Reforma...*” *op cita*. Pág. 44

La segunda medida determina que la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada a su número de afiliación a la Seguridad Social. Esta cuenta se perfila como instrumento que *“contribuye a que los trabajadores se impliquen más directamente en su propio proceso de aprendizaje, en las elecciones que realizan en el ámbito formativo y en el modo en que esa formación se financia”*⁵³.

Por último, la disposición final 3ª del RDL 3/2012 establece que el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales, evaluará la conveniencia de crear un cheque formación destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores. Aunque no concreta como se materializará esta nueva figura jurídica, por lo que tendremos que esperar a que el diálogo social clarifique la naturaleza de este cheque formación.

El segundo grupo de medidas están orientadas a garantizar que el trabajador obtenga la formación necesaria en caso de que se pretendan incorporar modificaciones en su puesto de trabajo. Así, la Reforma establece el derecho de los trabajadores a recibir la formación necesaria para seguir siendo aptos para desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo, cuando se realicen modificaciones técnicas. “De acuerdo con el espíritu de la norma, el despido debe ser la última ratio”⁵⁴. Por ello, se obliga al empresario a que hayan transcurrido, como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación para poder proceder a la extinción.

3.2. FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y OTRAS MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO

El segundo capítulo de la Reforma Laboral, se denomina “Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de

⁵³ GARCÍA ROMERO, B. “La Reforma ...” *op cita*. Pág. 46

⁵⁴ GARCÍA ROMERO, B. “La Reforma... *op cita*. Pág. 42.

empleo”. Lo más relevante de este capítulo es la creación de un nuevo contrato denominado “contrato indefinido de apoyo a los emprendedores”, que pueden utilizar las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores contratados y que tiene importantes incentivos en materia fiscal y de seguridad social para la empresa. Esta medida será analizada de forma más minuciosa al estudiar los contratos de trabajo, en el epígrafe 10.3.

Asimismo, se incorporó la novedad de que los contratos a tiempo parcial pudieran realizar horas extraordinarias. Sin embargo, el RD-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, vuelve a modificar el apartado 4) del art. 12 ET, eliminando esta posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial realicen otras horas extraordinarias que no sean las debidas a fuerza mayor.

Por otra parte, se corrige la regulación prevista en el art. 13 ET relativa al “contrato de trabajo a domicilio” sustituyendo esta rúbrica por la de “trabajo a distancia”. Aunque esta rúbrica puede dar lugar a dudas sobre su ámbito de aplicación, ya que aunque la exposición de motivos de la Ley 3/2012 sí se refiere expresamente al teletrabajo al expresar “el deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”.

Pero en el texto legal propiamente dicho, como explica Sánchez-Urán Azaña “no se hace referencia expresa al “teletrabajo” que despeje las dudas sobre si esta actividad, cualquiera que fueran sus modalidades, ha de ser considerada unitariamente o, por el contrario, cuando la nueva regulación legal no proporciona una definición del teletrabajo subordinado y dado que no se incluye entre las relaciones laborales especiales, ha de entenderse que aún hoy cabe distinguir jurídicamente dos categorías de teletrabajadores”⁵⁵. En

⁵⁵ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y. “Apoyo al empleo estable y modalidades de contratación en MONTROYA MELGAR, A., GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*”Civitas.2012. Pág. 86

este sentido, García Romero nos muestra una descripción que nos sirve para aclarar las diferentes modalidades de teletrabajo⁵⁶:

- a. Teletrabajo en el domicilio (“electronic home work”) es el desarrollado básicamente en una situación doméstica. Es la modalidad más común.
- b. Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros, o utilizando la nomenclatura del programa Star de la Unión Europea, centros de recursos compartidos. Se trata de oficinas que ofrecen diversos servicios a sus usuarios, a menudo trabajadores de distintas empresas o de distintos departamentos de la misma empresa, trabajadores autónomos o pequeños empresarios.
- c. Teletrabajo móvil, itinerante o nómada (“mobile teleworking”, “location independent work” o “telework on the road”), desarrollado por un sujeto sin una ubicación fija para realizar una prestación. Se caracteriza por el hecho de que el trabajador dispone de un equipamiento informático portátil dotado del software y el hardware adecuados y conectado a las bases de datos del ordenador central de la empresa que le permite realizar sus cometidos en cualquier lugar”.

Al margen de esta falta de concreción, Sánchez-Urán Azaña concluye que “quedan formalmente conectados el teletrabajo y la rúbrica más general de trabajo a domicilio, pretendiendo que el precepto legal quede referido al género, para incluir todas sus diferentes modalidades, desde la tradicional de trabajo a domicilio del trabajador hasta la actual de teletrabajo, siempre que el lugar de la prestación, si no fuera el domicilio del trabajador, haya sido elegido libremente por él”.

En cualquier caso, la principal incorporación jurídica que se hace a esta figura laboral es la obligación del empresario de establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a distancia a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional.

El capítulo termina estableciendo bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por la transformación de contratos en prácticas, de relevo y

⁵⁶ GARCÍA ROMERO, B. *El teletrabajo*, Civitas Thomson Reuters, Madrid, 2012. Págs. 50-56.

de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos indefinidos. En concreto, las empresas tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la seguridad social de 41,67 euros/mes, durante tres años. En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes.

3.3. MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA DE LAS EMPRESAS

El capítulo III es uno de los más relevantes para este estudio, ya que recoge medidas directamente relacionadas con el objeto de nuestra tesis. Por tanto, en este apartado se realizará una breve descripción de los principales cambios a modo introductorio, con el ánimo de no resultar redundantes cuando se haga un análisis más riguroso en el epígrafe correspondiente.

Estas medidas afectan principalmente al sistema de clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor y la negociación colectiva, entre otras.

a) Clasificación profesional

En materia de Clasificación profesional “desaparece la protección que brindaba la categoría profesional y se abre un nuevo escenario basado en amplias funciones y cometidos, especialmente si los grupos profesionales son pocos”⁵⁷.

Y es que se elimina la denominación de “categoría profesional” como subdivisión del art. 22 ET. En el apartado 4 de este artículo se establece que por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de

⁵⁷ SEMPERE NAVARRO, A.V y MARTÍN JIMÉNEZ, R. “Claves de la Reforma Laboral 2012”. Aranzadi, pág. 197.

ellas. En este apartado se suprime la mención a que por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación. Y se fija el plazo de un año para que los convenios colectivos en vigor se adapten al nuevo marco jurídico del sistema de clasificación profesional.

b) Distribución irregular de la jornada

Además, incorpora al art. 34.2 ET la posibilidad de que las empresas de manera unilateral puedan, en defecto de pacto con los representantes de los trabajadores, distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo.

c) Movilidad funcional

En lo que respecta a la Movilidad funcional se producen principalmente dos cambios importantes.

Por una parte, la Reforma elimina la obligación a las empresas de justificar por razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la encomienda a un trabajador de funciones inferiores a las de su grupo profesional, obligación que sí estaba recogida en el art. 39.2 ET antes de la reforma.

Por otra parte, se eliminan dos límites existentes anteriormente a la movilidad funcional. En primer lugar, se ha suprimido la previsión relativa a que la movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. En segundo lugar, “el perjuicio a la formación y promoción profesional” no sólo ha dejado de ser un límite para que el empresario pueda proceder al cambio de funciones sino que ha dejado de ser también causa que justifica la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo. En consecuencia, “tras la

reforma laboral, el empresario podrá unilateralmente ordenar el cambio de funciones aunque el trabajador sufra una regresión en su formación y sin que, por tanto, sea necesario acudir al procedimiento previsto para la modificación sustancial de condiciones de trabajo”⁵⁸.

d) Movilidad geográfica

En materia de movilidad geográfica se ha suprimido la posibilidad concedida por el art. 40 del ET de que la autoridad laboral pudiera ampliar y paralizar la medida tras su adopción unilateral por el empleador ante la falta de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Según Sempere Navarro y Martín Jiménez esta “supresión es lógica habida cuenta su escasa utilización y su dudosa justificación en un sistema de relaciones laborales moderno”⁵⁹.

Además, a la prioridad de permanencia que tienen los representantes legales de los trabajadores en caso de movilidad geográfica se añade la posibilidad de que mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se puedan establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

e) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

También se introducen cambios importantes en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En primer lugar, el periodo de antelación con el que el empresario debe notificar a los trabajadores afectados y a sus representantes legales la decisión de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de carácter individual, pasa de 30 a 15 días.

Además, se añaden dos nuevos supuestos en el que el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de 20 días de

⁵⁸ NIEVES NIETO, N. “Clasificación profesional, movilidad y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo” en MONTOYA MELGAR, A , GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Civitas, 2012, pág. 135.

⁵⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V y MARTÍN JIMÉNEZ, R. “*Claves de la Reforma Laboral 2012*”. Cit., pág. 199

salario por cada año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Estos supuestos son los cambios que afecten al sistema de remuneración o a las funciones, cuando éstas excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, los cuales se añaden a los supuestos contemplados en los apartados a),b) y c) del art. 41.1 ET, que ya incorporaban el derecho del trabajador a realizar este tipo de extinción.

Y contempla la posibilidad de que se puedan inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afecten a la jornada de trabajo, al horario y la distribución del tiempo de trabajo, al régimen de trabajo a turnos, al sistema de remuneración y cuantía salarial, al sistema de trabajo y rendimiento, a las funciones, cuando éstas excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, o a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta medida será analizada con más detenimiento en el epígrafe ocho de esta tesis.

f) Suspensión del contrato de trabajo

En materia de suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se incorpora la nueva redacción de estas causas vista anteriormente, ya que la anterior redacción de la normativa⁶⁰ sólo hacía referencia a la existencia de una situación económica negativa, sin especificar los casos, si bien obligaba a las empresas a acreditar los resultados negativos alegados y a justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión de suspender los contratos.

Además, se elimina la necesidad de autorización de la Autoridad Laboral, y se posibilita que el trabajador pueda reclamar la decisión ante el Juzgado de lo Social, que la declarará justificada o injustificada.

⁶⁰ Dada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

El procedimiento actual de suspensión de contratos se inicia mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. Una vez finalizado éste, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de los contratos. Desde el momento de la finalización del período de consultas se dispondrá de un plazo improrrogable de quince días para hacer llegar a la autoridad laboral el informe preceptivo antes citado, que quedará incorporado al procedimiento. En cambio, la anterior normativa establecía que el informe preceptivo debía ser elaborado en el improrrogable plazo de diez días y que debía estar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas; igualmente establecía que aquélla lo habría de incorporar al expediente una vez concluido dicho período de consultas. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, y a partir de la fecha de dicha comunicación surtirán efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que se hubiera fijado expresamente una fecha posterior.

Se establece que durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Dilla Catalá, en el análisis de esta nueva regulación, se pregunta ¿cuánto tiempo pueden suspenderse los contratos de trabajo? Y obtiene como respuesta que “no hay límite legal establecido, pero sí hay límites para las medidas de apoyo (bonificaciones y reposición de prestaciones”. Pero a pesar de ello, cree que “una duración excesivamente larga sería rechazada por los

tribunales en caso de que fuera impugnada (el problema es qué es excesivamente larga, 1 año, 18 meses, 2 años)”⁶¹.

g) Negociación colectiva

Los cambios introducidos en materia de negociación colectiva por la reforma de 2012 son de gran importancia para nuestro estudio. Casas Baamonde M.E afirma que “no será exagerado señalar que, por su relevancia en el cambio de orientación que significan, las modificaciones incorporadas por las reformas legislativas del régimen jurídico de la negociación colectiva de eficacia general de 2010-2012 han marcado el final de una época, la iniciada por el primer Estatuto de los Trabajadores de 1980 en desarrollo de la Constitución de 1978 y continuada por el Estatuto de los Trabajadores refundido en 1995, y el inicio de otra, aunque dentro del modelo de negociación colectiva inicial configurado por aquella primera ley laboral democrática: un modelo de negociación colectiva regulado por la ley en los sujetos negociadores para asegurar su representatividad, en el procedimiento negociador y en parte del contenido de los convenios colectivos, cuya fuerza vinculante se basó en su eficacia personal general y en su valor normativo como fuente del derecho”⁶².

Uno de los principales cambios en este aspecto, son los relativos a la prioridad aplicativa de convenios colectivos de distinto ámbito, ya que se ha modificado la anterior redacción normativa que establecía que, salvo pacto en contrario, un convenio colectivo vigente no podría ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. Con la nueva redacción del apartado 2 del art. 84 ET las condiciones establecidas en un convenio de empresa o, en su caso, en un convenio colectivo para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación,

⁶¹ DILLA CATALÁ, M.J “Suspensión, Reducción temporal de jornada y Fuerza mayor” en MONTROYA MELGAR, A, GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, “Comentario a la Reforma Laboral de 2012”, Civitas, 2012, pág. 159.

⁶² CASAS BAAMONDE, M. E. (2014). “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2, p. 275-309.

tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Además, dejan de considerarse materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Mediante la modificación parcial del artículo 85.3 ET se suprime la obligación de que los convenios colectivos expresen, dentro de su contenido mínimo, los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos, y las referencias al plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior y al plazo máximo de duración de dicha negociación. “El legislador 2012 aprovecha la operación de ajuste técnico del contenido mínimo del convenio para proceder a eliminar algunos plazos que la anterior reforma estableció para controlar los tiempos negociables. El reajuste del contenido mínimo del convenio también implica la

reubicación, cuando no la matización, de algunas competencias asignadas a una sobredimensionada comisión paritaria”⁶³.

En cuanto a la tramitación de los convenios colectivos, se establece, mediante la modificación del artículo 86.3 ET, que si transcurren dos años desde la denuncia de un convenio⁶⁴ sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, dicho convenio perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Con la anterior redacción de la normativa⁶⁵, el convenio colectivo mantenía, siempre salvo pacto en contrario, su vigencia aun cuando se agotara el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y aun cuando no llegaran a someterse las partes a un arbitraje o sometiéndose al mismo no solucionara la discrepancia.

Asimismo, se suprimen el plazo máximo de inicio de la negociación de los convenios colectivos, que era de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora, y el plazo máximo para la propia negociación, que la anterior reforma de 2011 lo había fijado en ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, siempre a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

3.4. MEDIDAS PARA FAVORECER LA EFICIENCIA DEL MERCADO DE TRABAJO Y REDUCIR LA DUALIDAD LABORAL.

En el capítulo IV se establecen distintas medidas agrupadas bajo el título “Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la

⁶³ LLANO SÁNCHEZ, M. “La negociación colectiva” en MONTROYA MELGAR, A, GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Civitas, Madrid, 2012, pág. 347.

⁶⁴ Para los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, el plazo de dos años anteriormente referido empezará a computarse a partir de su entrada en vigor.

⁶⁵ Redacción dada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

dualidad laboral”. A continuación se analizan dos de las principales novedades regulativas.

a) *Obligación de adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla.*

Esta reforma anticipó la suspensión temporal⁶⁶ de la obligación de que adquieran la condición de fijos los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para un mismo o diferente puesto de trabajo con una misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de una ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.

b) *Nueva regulación de los despidos*

En este capítulo IV se establecieron distintas modificaciones relacionadas con la regulación del despido en sus diferentes modalidades: colectivo, fuerza mayor, objetivo y disciplinario, aunque quizás el primero es el más afectado por estas modificaciones.

Así, mediante la modificación apartado i) del artículo 49.1 ET se suprime el requerimiento de autorización para poder extinguir contratos por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Este requerimiento sí se ha mantenido para el despido “por fuerza mayor”.

El despido colectivo, igual que en la regulación anterior, deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores

⁶⁶ Se modificó el art. 5 del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo que establecía la suspensión temporal de la aplicación del artículo 15.5 ET finalizaría el 31 de diciembre de 2012, y no el 31 de agosto de 2013.

de una duración no superior a 30 días naturales, pero esta duración pasa a ser de 15 días para las empresas que tienen menos de 50 trabajadores⁶⁷.

La apertura del período de consultas deberá comunicarse mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. Recibida la comunicación empresarial, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. Una vez finalizado éste, el empresario lo notificará a la autoridad laboral. Desde el momento en que se produzca dicha notificación, el empresario dispondrá de un plazo improrrogable de 15 días para hacer llegar a la autoridad laboral el informe preceptivo antes citado, que quedará incorporado al procedimiento.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo entre las partes, el empresario trasladará copia íntegra de dicho acuerdo; en caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo. Una vez comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente y

⁶⁷ En la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-80/14, de 30 abril 2015 cuestiona la definición española del despido colectivo, por tomar como unidad de referencia la empresa en lugar del centro de trabajo. Esta sentencia establece que el concepto de «centro de trabajo», cuya definición no se halla en la Directiva europea que regula la materia, es un concepto de Derecho de la Unión y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros. Por tanto, dicho concepto debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión. A este respecto, el Tribunal de Justicia subraya que cuando una empresa incluye varias entidades, el «centro de trabajo» es la entidad a la que los trabajadores afectados por el despido se hallan adscritos para desempeñar su cometido.

por escrito a los trabajadores afectados en los términos legalmente establecidos.

La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para el procedimiento de despido colectivo. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquélla.

Cuando el procedimiento de despido colectivo se lleve a cabo en una empresa no incurso en procedimiento concursal, e incluya trabajadores de 55 o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas a fecha 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Asimismo se establece que cuando una empresa no incurso en procedimiento concursal lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 empleados de su plantilla deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un período mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

También se procede a modificar la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, estableciéndose que aquellas empresas que ejecuten despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad, estarán obligadas a efectuar una aportación económica al Tesoro Público cuando concurra alguna o más de una de las siguientes circunstancias:

- Que los despidos colectivos sean efectuados por empresas o por grupos de empresas de más de 500 trabajadores.

- Que, aun concurriendo las causas que lo justifiquen, las empresas o el grupo de empresas que efectúen los despidos hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores⁶⁸.

Se eliminan los otros dos requisitos que exigía la redacción anterior de la norma:

- a. Que los despidos afecten, al menos, a 100 trabajadores en un período de referencia de tres años, con independencia del número de trabajadores de 50 o más años de edad afectados.
- b. Que los trabajadores de 50 o más años de edad afectados no hubieran sido objeto de recolocación en la misma empresa, o en otra empresa del grupo del que forme parte, o en cualquier otra empresa, en los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca la extinción de sus contratos de trabajo.

Y se desarrolla el procedimiento para el cálculo de la citada aportación.

Por otra parte, como indicamos anteriormente, se modifica la regulación de la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas. Esta modificación se materializa fundamentalmente en tres aspectos.

El primero de ellos consiste en que el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas antes de tomar la decisión de extinguir un contrato por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, quedando el contrato en suspenso durante el período de formación y abonando el empresario al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La anterior redacción de la normativa fijaba en un máximo de tres meses el período en que el contrato podía quedar en suspenso.

El segundo contenido que se modifica afecta a la causa de extinción recogida en la letra d) del art. 52 ET, relativa a las faltas de asistencia, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses. A partir de la reforma, esta extinción se puede realizar sea cual

⁶⁸ En la redacción anterior se pedía que hubiera beneficios sólo en el ejercicio anterior.

sea el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo, mientras que la anterior redacción Estatuto de los Trabajadores establecía que la extinción de contratos bajo las condiciones explicadas únicamente se podía realizar si el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo superaba el 5% en los mismos períodos de tiempo referidos.

Además se añaden a las ya existentes cuatro tipos de ausencias que no computan como faltas de asistencia. A saber:

- Riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
- Paternidad.
- Ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

En tercer lugar, se suprime la obligación empresarial de acreditar la razonabilidad de que el despido objetivo por causas económicas favorece la posición competitiva de la empresa en el mercado, de forma que el único requisito es el de acreditar documentalmente la disminución de ingresos o ventas continuadas durante tres trimestres consecutivos siempre que el volumen de éstas sea inferior al logrado en el mismo periodo del año anterior. “La conexión funcional o instrumental exigida hasta ahora ha desaparecido y con ella, obviamente, un posible control judicial sobre la misma y su prueba”. Actualmente “ya no se tiene que facilitar al trabajador y ni siquiera dar a conocer al juzgado la utilidad del despido en la consecución del fin que la motiva”⁶⁹.

Lo que sí parece claro es que “la reforma, al suprimir la regla de razonabilidad finalista, no permite al órgano judicial ese otro posible control material que se venía constatando en la praxis judicial, sobre la razonabilidad, entendida como idoneidad y proporcionalidad, de la medida extintiva sobre otras posibles medidas. A la luz de la reforma no es admisible, por tanto, un razonamiento

⁶⁹ TOROLLO GONZÁLEZ, F.J. “Despidos individuales (disciplinarios y por causas objetivas)” en MONTROYA MELGAR, A., GARCÍA MURCIA, J. Y OTROS AUTORES, “Comentario a la Reforma Laboral de 2012”, Civitas, 2012, pág. 212.

judicial que se mueva en el terreno de la valoración de la adecuación de la medida extintiva a fines determinados, ni su inevitabilidad, ni su ponderación respecto a otras posibles medidas”⁷⁰.

Otro de los cambios más importantes que introduce esta reforma es el abaratamiento del despido improcedente. Con la anterior redacción normativa la indemnización por despido improcedente llevaba aparejada una indemnización equivalente a 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades, mientras que actualmente la indemnización es equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. Para los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral, será de aplicación una indemnización calculada a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser, en ningún caso, superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a la entrada en vigor de la reforma resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser, en ningún caso, superior a 42 mensualidades.

De otro lado, algunos autores como Sempere Navarro y Marín Jiménez⁷¹ consideran que el abaratamiento del despido se produce en mayor grado debido a la eliminación de los salarios de tramitación⁷². Esta obligación

⁷⁰ GOERLICH PESET, J. M^a.: “La extinción del contrato de trabajo en el RD-ley 3/2012: la culminación de una larga evolución”, en AAVV: “*Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”, ed. Lex Nova, Valladolid, 2012, pág. 303

⁷¹ Véase la valoración de los autores realizada en “*Claves de la Reforma Laboral 2012*”. Aranzadi. Pág. 110

⁷² *Suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia.*

únicamente se mantiene en el caso de que la empresa opte por la readmisión del trabajador y no por la opción indemnizatoria analizada en el párrafo anterior. No obstante, la obligación de abonar los salarios de tramitación también se mantiene cuando el despido sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical. Así se establece en el apartado 4 del Artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, el cual señala que: "Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación".

Por último, en materia de responsabilidades del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), la anterior redacción normativa establecía que el FOGASA abonaría el 40% de la indemnización legal que correspondiese a todo aquel trabajador cuya relación laboral se hubiese extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación de lo reglamentariamente previsto, mientras que con la reforma se establece que cuando las empresas de menos de 25 trabajadores extingan un contrato indefinido por alguna de las causas previstas como justificadas, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. No será de aplicación el resarcimiento por el FOGASA en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.

3.5. MEDIDAS PROCESALES

El último capítulo modifica varios aspectos procesales contenidos en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, y es que la reforma del régimen jurídico de la suspensión temporal del contrato de trabajo, la reducción temporal de la jornada y del despido colectivo en lo que

conciene a la supresión de la autorización administrativa de la autoridad laboral, implica adaptar el tratamiento procesal de dichas figuras jurídicas.

Para adaptar la regulación adjetiva, “el legislador procede a crear una nueva modalidad procesal para la impugnación de la decisión empresarial del despido colectivo, cuya regulación persigue evitar una demora innecesaria en la búsqueda de una respuesta judicial a la decisión empresarial extintiva. Además, canaliza la impugnación de suspensiones contractuales y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor a través de las modalidades procesales previstas en los artículos 138 y 153 a 162 de la Ley 36/2011, en atención al carácter individual o colectivo de la decisión empresarial. Se modifica también la LRJS para adaptar la ley procesal a las modificaciones sustantivas en materia de salarios de trámite, en los supuestos en los que se opte por la indemnización”⁷³.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DE LA REFORMA LABORAL A NIVEL NACIONAL

Son varios los estudios que analizan los primeros efectos de la Reforma laboral en el marco legal de la negociación colectiva. Entre ellos encontramos el “Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral”, de agosto de 2013, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que según afirma Casas Baamonde M.E⁷⁴ “proporcionó información significativa, aunque provisional y parcial y discutible y discutida, sobre ese impacto inicial de la reforma en el sistema de negociación colectiva y sus consecuencias económicas y sociales”.

⁷³ GARCÍA PIÑEIRO N. “Aspectos procesales de la reforma: despido colectivo y otras cuestiones” en MONTOYA MELGAR, A., GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, “Comentario a la Reforma Laboral de 2012” Ed. Civitas. Madrid. 2012. Pág. 313

⁷⁴ CASAS BAAMONDE, M. E. (2014). “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2. Págs. 275-309.

Si analizamos este informe⁷⁵ publicado en agosto de 2013, y lo contrastamos con el informe del Banco de España de septiembre de 2013⁷⁶, y con los informes realizados por los sindicatos más representativos⁷⁷ y con valoraciones desde distintas vertientes contenidas en artículos doctrinales de diversos autores, observamos que algunos de los resultados de la reforma laboral son los siguientes.

En primer lugar, se observa que se han incrementado las suspensiones temporales de contrato en un 30% y las reducciones de jornada en un 49%

Además, se da un uso intensivo de las medidas colectivas alternativas al despido. Las medidas colectivas han continuado siendo un mecanismo de ajuste a disposición de las empresas, pero sin que haya habido una aceleración de los despidos colectivos.

Según apunta este informe el análisis cualitativo muestra que desde la reforma laboral, en las negociaciones se plantean en mayor medida el recurso a medidas de flexibilidad interna que reducen el número final de extinciones de contratos.

Hasta un 27% de empresas de más de 250 trabajadores aplicaron en 2012 medidas de modificación de las condiciones de trabajo. Estas medidas fueron fundamentalmente de salarios (70% de los casos) y de jornada (40%). La mayoría de las medidas han sido adoptadas por acuerdo (55%).

Menos del 2% de las empresas no han adoptado medidas por desconocer las posibilidades o encontrar dificultades para ello.

⁷⁵ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, (2013, 2 de Agosto) *"Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral"*, Madrid. Gobierno de España.

⁷⁶ IZQUIERDO, M; LACUESTA, A Y PUENTE, S. "La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos". *Boletín económico del Banco de España*. Septiembre de 2013

⁷⁷ LAGO PEÑAS, J.M. *"Los Efectos de la Reforma Laboral sobre el Empleo"*. Gabinete Económico Confederal CCOO). Octubre 2013 (pág. 1-20) y UGT. *"Más de un año de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva"*, Gabinete técnico confederal, 31 de julio de 2013; Págs. 1-32.

Por otra parte, la reforma laboral, unida al II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva han facilitado un proceso de moderación salarial. La retribución por asalariado que refleja la Contabilidad nacional ha mostrado una fuerte contención, e incluso caídas significativas al final de 2012 (-3% anual) y al principio de 2013 (-0,6%).

Los costes salariales descendieron en la segunda mitad de 2012, hasta -3,6% en el último trimestre, con una caída del coste salarial ordinario en el primer trimestre de 2013 del -0,5%, la mayor de toda la crisis. La caída de los costes salariales es aún mayor entre las PYMEs situándose en el -2,4% anual.

En la siguiente gráfica se representa la evolución de la remuneración por asalariado en la economía de mercado según la información de la CNTR y de los costes laborales estimados por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). Se observa que en los meses siguientes a la reforma laboral se intensificó el proceso de moderación salarial, registrándose un descenso interanual de la remuneración por asalariado a principios de este año, según la CNTR.

REMUNERACIÓN POR ASALARIADO EN LA ECONOMÍA DE MERCADO
Tasas de variación interanual de serie ajustada de estacionalidad



Fuente: *La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos.* Banco de España. Septiembre de 2013

Los incrementos salariales pactados en convenios colectivos se situaron en mínimos históricos. En el total de convenios se quedaron en 2012 en +1,23% (+1,44% con el efecto de las cláusulas de garantía salarial). Los convenios que iniciaron sus efectos económicos ese año tuvieron incrementos todavía inferiores: +0,69% en el total y +0,57% en los de empresa.

Estos niveles están muy cerca de lo recomendado en el Acuerdo alcanzado por los interlocutores en enero de 2012 y cuyo efecto en la conservación de empleos es evidente.

Otro de los principales efectos es el aumento de convenios tras la reforma.

En el primer semestre de 2013 se registraron 641 convenios para 1.245.995 trabajadores, frente a los 359 (para 548.616 trabajadores) del mismo periodo de 2011, y 371 (para 808.621 trabajadores) en 2012.

Este incremento se debe en gran medida al incremento del número de convenios colectivos de empresa. En el primer semestre de 2013 se identificaron 158 nuevas unidades de negociación en empresas privadas que presentaron convenios que afectaron a 33.438 trabajadores, frente a las 92 para sólo 8.170 trabajadores en los seis primeros meses de 2010.

Además, las inaplicaciones de convenio han podido utilizarse como vía de adaptación a las condiciones de la empresa para evitar los despidos.

Desde la reforma laboral de 2012 se han producido 2.149 inaplicaciones en empresas que han afectado a más de 118.000 trabajadores. El ritmo de las inaplicaciones ha sido creciente y en la primera mitad de 2013 se contabilizaron casi el doble que en todo 2012.

Las inaplicaciones afectan, fundamentalmente, a salarios, aunque también comprenden cambios en la jornada laboral y/o en la distribución del tiempo de trabajo. En su inmensa mayoría son pactadas (96%). El análisis cualitativo muestra que las inaplicaciones han servido para evitar despidos anunciados.

El fin de la ultractividad fijada en un máximo de un año desde la denuncia o desde la entrada en vigor de la ley, aunque ha tenido efecto hace poco tiempo (8 de julio de 2013), ha dado lugar al cierre de muchas negociaciones que, en algunos casos, llevaban largo tiempo estancadas. Así, según este informe, la

limitación de la ultratractividad ha servido para poner fin a largos e infructuosos periodos de negociación, a veces incluso de años, como, por ejemplo, en los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal de “Hostelería” (31 meses), “Contact Center” (34 meses), “Auto-taxi” (39 meses), “Centros de educación universitaria e investigación” (57 meses), “Salas de fiesta, baile y discotecas” (244 meses).

El análisis cualitativo de ejemplos destacados de convenios nuevos o renovados en los últimos meses muestra que se han incorporado cláusulas como las relativas a la clasificación profesional por grupos profesionales, la conexión del sistema retributivo a los resultados de la empresa o la distribución irregular de la jornada.

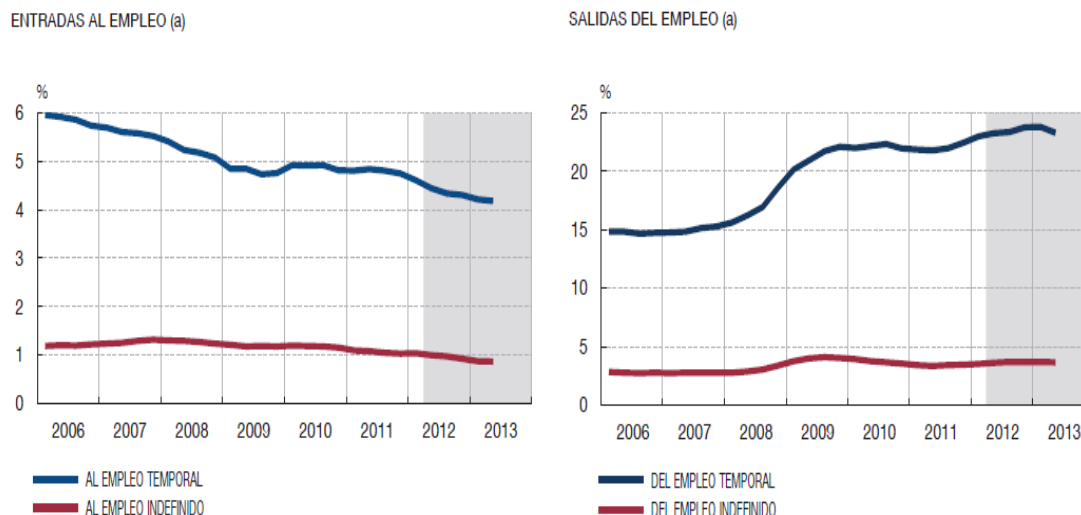
Por último, para analizar los efectos de la reforma sobre el empleo es fundamental examinar los cambios que se hayan podido producir en los procesos de creación y destrucción de empleo, lo que se puede realizar a partir de la información que proporciona la estadística de flujos de la EPA. Atendiendo al contenido de la reforma, cabía esperar que la disminución de los costes de despido pudiera incrementar la tasa de destrucción de empleo de los trabajadores con contrato indefinido, sobre todo si las diferentes medidas de flexibilidad interna no fueran utilizadas intensamente. A su vez, los cambios en costes de despido y la moderación salarial deberían propiciar aumentos de la tasa de creación de empleo indefinido de naturaleza más permanente.

En el siguiente gráfico se representan las tasas de destrucción, aproximadas mediante los flujos de salida del empleo al paro y de creación de empleo, a través de los flujos de entrada al empleo desde el desempleo, junto con la evolución interanual del VAB de la economía de mercado desde 2006. Como se observa en dicho gráfico, en principio, ninguno de estos dos fenómenos ha mostrado cambios significativos en el período más reciente. La tasa de destrucción de empleo ha permanecido en niveles elevados en los últimos trimestres, aunque no se ha producido una aceleración adicional. Por su parte, la tasa de creación de empleo ha prolongado la tendencia descendente que se venía observando desde el inicio de la crisis. En todo caso, hay que tener

en cuenta que este comportamiento está también condicionado por la intensa caída de la actividad económica en 2012.

FLUJOS DE EMPLEO POR TIPO DE CONTRATO: INDEFINIDO O TEMPORAL

GRÁFICO



FUENTES: Instituto Nacional de Estadística v Banco de España.

En términos de la composición del empleo por tipo de contrato, la tasa de temporalidad ha prolongado la tendencia descendente que se inició desde el principio de la crisis, hasta situarse en el 23 % en el segundo trimestre de 2013, lo que debe atribuirse fundamentalmente al impacto de las condiciones cíclicas, que desempeñan, de nuevo, un papel determinante. De hecho, como se puede ver en el gráfico anterior, los flujos de salida del empleo han seguido siendo protagonizados, mayoritariamente, por los trabajadores con contrato temporal, observándose un muy ligero incremento de la probabilidad de perder el empleo de los trabajadores indefinidos. Por su parte, la creación de empleo indefinido ha disminuido en este período, aunque con menor intensidad que las salidas del desempleo hacia un contrato temporal. En términos de la contratación a tiempo parcial se observa una aceleración de la trayectoria ascendente en la ratio de parcialidad.

Por su parte, un informe de CCOO⁷⁸ advierte que “la calidad del empleo se ha deteriorando con la reforma, porque abaratar el despido ha provocado un

⁷⁸ LAGO PEÑAS, J.M. “Los Efectos de la Reforma Laboral sobre el Empleo”. Gabinete Económico Confederado CCOO). Octubre 2013

cambio en el modelo de ajuste de las empresas, que ahora, además de no renovar contratos temporales, reducen sus plantillas fijas”.

Añade también que “El deterioro también se manifiesta en una intensa sustitución de trabajo asalariado a tiempo completo por contratos a tiempo parcial; una situación no deseada, en la gran mayoría de los casos, por las personas, no solo por la reducción proporcional del salario sino porque, por desgracia, en nuestro país se concentran muchas prácticas irregulares en la jornada parcial”.

Por su parte UGT⁷⁹ transmite su preocupación por “la pérdida de capacidad adquisitiva de los trabajadores por no haber sido compensada (refiriéndose a la importante reducción del incremento salarial pactado en los convenios en 2013) con el mantenimiento e incremento de puestos de trabajo, lo que a su vez está impidiendo el consumo de las familias, afectando negativamente a la demanda interna y en consecuencia a los niveles de empleo”.

Casas Baamonde, M. E. relata algunas de las principales consecuencias de esta reforma laboral indicando que “el intenso proceso de moderación y reducción salarial, que ha actuado como mecanismo de devaluación interna, para la recuperación de la competitividad empresarial, del sector exterior señaladamente, y a través de ella de un empleo que no llega –las ganancias de productividad y competitividad no se han destinado a la inversión y a la creación de empleo, a costa del agravamiento de la caída del consumo interno, del endeudamiento privado, de la desigualdad y de la pobreza, y de la difícil financiación del sistema de Seguridad Social”. Además añade que “el incremento de los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos a las empresas o descuelgues, junto con el favorecimiento de los convenios colectivos de empresa, ha tenido esos efectos reductivos de los salarios y ampliatorios de las jornadas”. Y declara que “La generalización normalizada

⁷⁹ UGT. “Más de un año de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva”, Gabinete técnico confederal, 31 de julio de 2013; Pág. 29.

de la institución de la “doble escala salarial” y el retraimiento significativo de la negociación colectiva, de su tasa de cobertura, han sido otras consecuencias derivadas de la pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos como nueva solución legal al bloqueo de las negociaciones”⁸⁰.

Concluyendo que “la acción conjugada de las técnicas reformadoras del marco legal de la negociación colectiva ha contribuido, en suma, a posibilitar el proceso de ajuste de las rentas salariales a la devastadora crisis financiero-económica y de erosión de las condiciones de trabajo por vía de la erosión de la fortaleza de la negociación colectiva, especialmente de la negociación colectiva sectorial, pero sin ganancias para el empleo -¿todavía?-, objetivo formal último de las reformas legales”.

Por su parte, Sempere Navarro y Marín Jiménez, aunque entienden las críticas de distintos sectores como el sindical ya que según ellos “el colectivo asalariado mal pueden aceptar la privación de los salarios de tramitación, facilitación de los despidos objetivos y colectivos, introducción de elevadas dosis de flexibilidad interna, dispositivización de la vigencia de convenios colectivos, privatización de la mediación laboral, minoración de indemnizaciones u otras varias medidas”, pero opinan que la “norma piensa en una perspectiva distinta: introduciendo esas parcelas de flexibilidad se paralizará la destrucción de empleo y facilitará la generación de nuevas contrataciones”⁸¹.

⁸⁰ CASAS BAAMONDE, M. E. (2014). “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2, p. 275-309.

⁸¹ SEMPERE NAVARRO y MARTÍN JIMÉNEZ, “*Claves de la reforma laboral de 2012*”, Aranzadi, 2012. Págs. 111 y 112

5. EL NUEVO MARCO REGULADOR DE LA ULTRAATIVIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Uno de los cambios más significativos introducidos por la Ley 3/2012, y que merece ser analizado con más detenimiento, es la regulación de la ultraactividad de los convenios colectivos.

Si analizamos los orígenes de la figura de la ultraactividad observamos que era valorada de forma positiva para todas las partes de la negociación colectiva, ya que permitía negociar con mayor tranquilidad las nuevas condiciones aplicables a sus respectivos ámbitos de aplicación. Sin embargo, “posteriormente algunos autores han destacado la parte más negativa de la misma, considerándola una institución que introduce la petrificación de la negociación, que frena el dinamismo y desincentiva la renovación de los contenidos”⁸². Debido a estos problemas que generaba la ultraactividad de los convenios, la Ley 11/1994 de 19 de mayo, introdujo la siguiente redacción en el art. 86.3 ET: “Denunciado un Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio”. El objetivo de esta cláusula era el de dar a los convenios colectivos mayor dinamismo e incentivar su renovación.

Con este mismo objetivo el RD-Ley 7/2011 también introdujo cambios en el artículo 86.3 ET para agilizar los procesos negociadores estableciendo la obligación de planificar en el propio convenio de los procedimientos y plazos para su revisión, justificando estos cambios en el hecho de que una vez denunciados, los nuevos convenios tardaban en aprobarse y se producían situaciones de bloqueo de las negociaciones provocando que las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongasen en el tiempo sin

⁸² OLARTE ENCABO, S. “Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos”, en *Foro de debate “La ultraactividad de los convenios colectivos”*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Mayo de 2013). Madrid. Pág 15-16.

ser renovadas sin ajustarse, por tanto, a la nueva realidad existente en dicho ámbito de aplicación.

A diferencia de la regulación contenida en el RD-Ley 7/2011, que establecía un plazo máximo para el proceso de negociación de un convenio colectivo, en la Ley 3/2012 no es la negociación en si la que queda sometida a un plazo máximo, sino que será la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado la que estará sujeta a plazo. Así, en la nueva redacción dada al apartado 3 del art. 86 del ET se establece que “transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

Antes de esta modificación el contenido normativo se mantenía en vigor una vez denunciado un convenio, y hasta que no se lograba un nuevo acuerdo, perdiendo la vigencia únicamente las cláusulas obligacionales. De esta manera, se permitía la prórroga indefinida del contenido normativo del convenio colectivo. Sin embargo, la citada norma limita temporalmente la ultraactividad del convenio hasta un máximo de un año. Así, después de transcurrir un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. En el caso de los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley, se establece que el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del art. 86 del Estatuto de los Trabajadores, empezará a contar a partir de dicha fecha de entrada en vigor.

Aunque es importante tener en cuenta la aclaración que nos hace López Aniorte: “la norma objeto del análisis no tiene carácter imperativo sino dispositivo. La misma otorga primacía a la autonomía colectiva, de manera que sólo se agotará la vigencia provisional del convenio al año de su denuncia, en ausencia de pacto en contrario. Así, las partes negociadoras

podrán acordar una ultraactividad superior o inferior a un año o permitir la vigencia provisional indefinida del convenio denunciado”⁸³.

En cualquier caso, en ausencia de pacto en contrario, tras el agotamiento de la ultraactividad, se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior, si lo hubiese. En caso de que estuvieran vigentes varios convenios de ámbito superior deberemos aplicar las reglas de concurrencia y de articulación de convenios contenidas en los arts 84 y 83.2 ET para determinar el convenio aplicable. Es importante tener en cuenta que el convenio superior no sucederá al denunciado, sino que se aplicará de forma temporal y provisional. De esta forma se evitará un vacío de regulación, pero la unidad de negociación más reducida no desaparece, así como el deber de negociar.

Llegados a este punto López Anioarte se plantea qué ocurrirá cuando se haya agotado la ultraactividad del convenio empresarial y no exista un convenio de ámbito superior aplicable, o existiendo este, no regule todos los aspectos que habían sido contemplados en el convenio cuya vigencia provisional se ha agotado, mostrándonos el difícil encaje constitucional que supondría la situación en la que es el empresario el que determinará unilateralmente el estatuto jurídico de los trabajadores en la concreta unidad de negociación que se trate, en sustitución del marco regulador establecido por el convenio colectivo agotado, pudiendo conllevar una desaparición de los derechos y obligaciones básicos de los trabajadores. La situación resulta realmente problemática, desde el punto de vista constitucional.

En cualquier caso, el legislador ha generado determinada problemática con la redacción dada a la norma, ya que, si bien estableció que los “pactos en contrario” podían acordarse para mantener la vigencia ilimitada de los convenios no derogó estos “pactos en contrario” en los convenios colectivos anteriores a la Reforma Laboral, que habían sido acordados al amparo de otro régimen jurídico.

Esta problemática, fue afrontada, siempre que se pudo, a través de las cláusulas de ultraactividad, que o bien estaban recogidas en el convenio o

⁸³ LÓPEZ ANIORTE, M.C. “Nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España”. *Revista de Derecho Social*, Núm. 65, Enero 2014. Pág. 188.

bien fueron firmadas con posterioridad. Incluso el 23 de mayo de 2013, las asociaciones sindicales y empresariales más representativas firmaron un acuerdo en el que se invitaba a los negociadores de aquellos convenios vencidos y en proceso de negociación, a que prorrogasen temporalmente la vigencia de los mismos durante un tiempo determinado y acordado por las partes negociadoras, de forma que se den más oportunidades al acuerdo final⁸⁴. Autopistas Costa Cálida fue una de las empresas que aplicaron esta fórmula pactando la ultraactividad a posteriori, a raíz de un acuerdo⁸⁵ de la comisión negociadora del segundo convenio de la empresa. En este acuerdo se establece que las partes pactan, “ante la situación de ultraactividad del segundo convenio colectivo a partir del próximo 8 de julio de 2013, la aplicación del convenio colectivo vigente en todos sus términos con excepción del artículo 28.- Revisión anual de retribuciones y del artículo 29.- Garantía salarial, en tanto no se proceda a la intervención por el Administrador concursal de AUCOSTA en el segundo convenio colectivo y posterior firma del mismo por los integrantes de la comisión negociadora.” Otras empresas, ya pactan en el convenio como se llevará a cabo la ultraactividad, como Clínica Virgen de la Vega que establece que “denunciado el Convenio el presente se mantendrá en vigor por ultraactividad en todas sus cláusulas por un período máximo de dos años”⁸⁶. Otras empresas siguen la misma fórmula pero sin concretar un límite temporal, como J. García Carrión⁸⁷ o Culmarex. El convenio de esta última indica que “para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de

⁸⁴ Acuerdo adoptado en la Comisión de Seguimiento del II AENC 2012, 2013 y 2014 sobre la ultraactividad de los Convenios Colectivos firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME. En este acuerdo se establece que “cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario” y añade que “las partes deberán acudir de manera urgente a la mediación o al arbitraje voluntario en aquellos convenios que hayan sido denunciados con dos años de antelación al 8 de julio de 2013, y que a la fecha no se hubieran renovado.

⁸⁵ Véase la Resolución de 3 de julio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo derivado del Convenio de Autopista de la Costa Cálida.

⁸⁶ Véase art. 5. del convenio colectivo de Clínica Virgen de la Vega.

⁸⁷ Véase art. 2 del convenio colectivo de J. García Carrión.

sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro”⁸⁸.

Algunas empresas como Corbalán Matallana SL. optan por la ultraactividad limitada al tiempo que establece la legislación, así en su convenio colectivo especifica que “el plazo máximo para la negociación será de un año desde el vencimiento del convenio anterior. Una vez finalizado el plazo de negociación, las partes en el plazo de quince días determinarán los artículos y puntos sobre los que han alcanzado un acuerdo, los cuales se prorrogarán hasta tanto se firme un nuevo Convenio. Aquellos puntos o artículos que no se alcance un acuerdo, perderán su vigencia, si bien se remitirán a las ORCL de Murcia para su mediación; mediación que no tendrá el carácter de arbitraje obligatorio, en ningún caso”⁸⁹.

En cualquier caso la situación anteriormente mencionada ha provocado que los tribunales españoles hayan tenido que dictar sentencias para aclarar la problemática que plantean las cláusulas de ultraactividad establecidas en los convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

Entre esta jurisprudencia encontramos la Sentencia número 445/2013, del Juzgado de lo Social número 5 de Vigo, de 29 de Agosto de 2013, que se pronuncia dando plena validez a las cláusulas de ultraactividad suscritas en los convenios colectivos antes de la reforma: “Aun cuando el respeto a la negociación colectiva no implica la intangibilidad de los acuerdos normativos de los convenios colectivos, que pueden ser modificados mediante Ley; cabe recordar que ni el artículo 86 está discriminando la validez de esos pactos en función de la época de sus suscripción, ni la norma transitoria de referencia va más allá que el arbitrar la forma de cómputo del año de los convenios denunciados antes de la reforma (...)”.

⁸⁸ Véase art. 3 del convenio colectivo de Culmarex.

⁸⁹ Véase art. 4 del convenio colectivo de Corbalán Matallana.

La Sentencia 984/2013 dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de León, el 16 de Octubre de 2013 también dispone que: “Las cláusulas pactadas antes de la reforma de 2012 bajo la preexistente redacción del art. 86.3 ET se rigen por dichas cláusulas, sin estar sometidas al plazo anual dispositivo, más aún cuando se mantiene el carácter dispositivo, que hace prevalecer el pacto en contrario. Prevalciendo la cláusula del convenio sobre el plazo legal (...)” En este caso relativo al convenio provincial de Hostelería y Turismo de León, la no aplicación del convenio colectivo que se entiende vigente, alude a una modificación de las condiciones de trabajo, que deberá de hacerse conforme al trámite establecido en el art. 41 ET.

La sentencia nº339/13 de 26 de noviembre de 2013 dictada por el Juzgado de lo Social nº4 de Bilbao, se pronuncia sobre la validez de la cláusula de ultraactividad recogida en el convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica de Bizkaia, determinando que “El pacto en contrario del artículo 86.3 ET no contiene ninguna restricción, por lo que los pactos de los convenios colectivos anteriores a la nueva redacción del precepto deben ser también respetados. Tanto antes de la reforma del artículo 86.3 ET como después de ella, el régimen de ultraactividad de los convenios únicamente opera en defecto de pacto por parte de los negociadores. Siendo así, los pactos en contrario anteriores a la nueva regulación, si son claros, deben ser igualmente respetados.”

En este sentido también se pronuncia la Sentencia del TSJ de Murcia de 28 de octubre, ante una situación en la que un convenio colectivo pactaba unas específicas condiciones de ultraactividad. En este caso la Sentencia, en su fundamento jurídico quinto, determina lo siguiente: “El artículo 5 del Convenio colectivo para las industrias dedicadas a la fabricación de chicles, caramelos, chocolate y golosinas en general de la Región de Murcia, literalmente establece que: "el presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen nuevo acuerdo".

Tal precepto contiene unas reglas específicas en materia de denuncia de convenio colectivo y en relación a la ultraactividad diferentes a las que se contenían en el artículo 86 del ET , en la redacción en vigor en la fecha en que se suscribió el convenio colectivo, pues no hace distinción entre las cláusulas obligacionales y las normativas. Aunque los efectos de la aplicación de tales reglas puedan ser coincidentes con los que resultarían de la aplicación de las contenidas en el artículo 86.3 del ET tras la reforma llevada a cabo por el RD-ley 7/2011, no cabe por ello entender que el citado precepto no contenga un pacto colectivo propio y específico en la materia de ultraactividad que es objeto del presente conflicto. Tampoco cabe objetar en cuanto a la validez de tal acuerdo que en las actas de la negociación del convenio colectivo de referencia o la de sus prórrogas o ulteriores revisiones salariales no se haga referencia expresa a tal acuerdo de ultraactividad, máxime si del examen de los convenios anteriores se desprende una regulación diferente.

Por lo expuesto, conteniendo el artículo 5 del convenio colectivo citado un pacto expreso en materia de ultraactividad del mismo, al establecer la prórroga del convenio denunciado hasta que no se alcance un nuevo acuerdo, tal acuerdo es válido y no se encuentra afectado por la modificación introducida por la Ley 3/2012 en la redacción del artículo 86.3, del ET , que dispone la pérdida de vigencia de un convenio denunciado al transcurrir un año sin que se haya alcanzado acuerdo sobre un nuevo convenio que le sustituya, pues tal regla solo es aplicable en ausencia de un pacto o acuerdo de las partes negociadoras del convenio colectivo, circunstancia que en el presente caso no concurre”.

El criterio jurídico utilizado en las sentencias anteriores es el mismo, en parte porque todas estas sentencias tienen en común que analizan un convenio colectivo con un “pacto en contrario”.

Por su parte, las sentencias del TSJ del País Vasco, de 19 y 29 de noviembre de 2013, se pronuncian ante dos casos en los que se trata un convenio sin pacto en contrario: el convenio de limpieza de edificios y locales de

Guipúzcoa. Pues bien, la Sala establece que el convenio no decae. Por lo tanto, ello supone el fin de un primer ciclo de sentencias de los Tribunales, que tiene un claro denominador común: el rechazo frontal al decaimiento de los convenios, a la espera de lo que establezca el Tribunal Supremo.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco nº 37/2013, de 19 de noviembre de 2013, se pronunció negando el mantenimiento de las condiciones más beneficiosas recogidas en el convenio colectivo que dejó de estar en vigor a raíz de la Reforma Laboral. En dicha sentencia se establece que las condiciones recogidas en un convenio colectivo decaído “no puede ser fuente de condiciones más beneficiosas, al no surgir de un acto de voluntad de la empresa demandada de mejorar las condiciones establecidas en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo, siendo fruto de la negociación colectiva sectorial llevada a cabo por quien convencionalmente está legitimado para ello. Ello conlleva que, una vez agotada definitivamente la vigencia de la norma paccionada, de ámbito provincial, su contenido normativo puede y debe ser sustituido por el del convenio colectivo de ámbito superior, conforme preceptúa, en términos imperativos, el artículo 86.3.4º del Estatuto de los Trabajadores.” Aunque manifiesta que debido al vacío normativo que existe en determinadas materias que el convenio colectivo superior de aplicación no hace referencia “hemos afirmado su derecho a conservar las condiciones que venían disfrutando con anterioridad al 8 de julio de 2013, conforme a lo previsto en el mencionado convenio, sin el límite temporal fijado unilateralmente por el demandado, en tanto prosigue la negociación para la firma del nuevo convenio provincial. Respecto de estas últimas cabe entender que la decisión empresarial cuestionada en el proceso entrañó a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de su personal, con base en un precepto que no le autorizaba a actuar en la forma en que lo hizo, lo que conduce a declarar la nulidad de la medida al no haberse seguido el trámite previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores , y a condenar a la demandada a estar y pasar por dicha declaración y a reponer a los trabajadores afectados por el conflicto en las citadas condiciones”.

Finalmente, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha pronunciado al respecto, mediante dos sentencias: la sentencia del TS de 22 de diciembre de 2014 y la sentencia de 17 de marzo de 2015.

La primera, confirma la sentencia de 20 de diciembre de 2013 de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de las Islas Baleares que, estimando la demanda de conflicto colectivo interpuesta por USO contra una empresa, por la que se solicitaba que “se declare nula de pleno derecho, injustificada y no ajustada a derecho” la modificación efectuada por la demandada en el pago de la paga extra de julio.

En este caso la empresa demandada abonó la nómina de julio de 2013 en dos periodos, del 1 al 7 de julio con arreglo a las condiciones del convenio colectivo de empresa y del 8 al 31 de julio conforme a las condiciones de Estatuto de los Trabajadores, y ello al haber denunciado la empresa la vigencia del convenio colectivo, haber perdido éste vigencia el 08-07-2013 como consecuencia de haber transcurrido el año de ultraactividad al que refiere el art. 86.3 ET y DT 4ª Ley 3/2012, de 6 de julio, no haberse negociado nuevo convenio y no existir convenio colectivo de ámbito superior.

El TSJ de Islas Baleares entendió que tal comportamiento de la empresa no es admisible en aplicación de lo dispuesto en la citada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 26 de noviembre de 2013 que determina que mientras no se negocie un convenio nuevo deben mantenerse las condiciones salariales pactadas.

En consecuencia, el TSJ estimó la demanda de conflicto colectivo y declaró “no ajustada a derecho la conducta empresarial”, ordenando que se “repongan a los trabajadores afectados por el conflicto colectivo, a las condiciones que disfrutaban con anterioridad, durante la vigencia del expresado convenio colectivo”.

El Tribunal Supremo desestima el recurso argumentando que “teniendo en cuenta el contenido de la DT 4ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio no cabe duda de su aplicabilidad al presente caso”. La sentencia señala que “La cuestión a resolver se centra en determinar si el Convenio colectivo de aplicación denunciado el 5 de noviembre de 2010 continúa en ultraactividad superado el

8 de julio de 2013, es decir, cumplido el año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, como defiende la parte actora, alegando que el artículo 86.3 del ET regula un régimen de ultraactividad limitada sólo en defecto de pacto, entendiendo la parte actora que existe dicho pacto, por lo que no sería de aplicación la DT 4ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio".

Siguiendo a Desdentado Bonete, "el argumento central de la sentencia es relativamente sencillo, pero no está exento de una cierta complejidad porque avanza a través de tres pasos:

1º) El primero afirma la existencia de una laguna legal a la hora de regular la situación derivada del transcurso del periodo máximo de ultraactividad cuando no existe convenio superior aplicable. La laguna consiste en que 'el legislador no ha dicho absolutamente nada sobre la situación', sobre la cuestión relativa a 'cómo se regularán (cuando no hay convenio de ámbito superior) los respectivos derechos y deberes de las partes a partir de la pérdida de vigencia del convenio'.

2º) El segundo paso presenta las dos soluciones posibles a las que, de forma expresiva, denomina 'rupturista' y 'conservacionista'. Para la primera 'los derechos y obligaciones de las partes pasarán a regirse exclusivamente por las normas estatales legales y reglamentarias, haciendo tabla rasa de las condiciones laborales existentes con anterioridad en el ámbito del convenio colectivo fenecido'. Por el contrario, la segunda sostiene que 'las condiciones laborales (...) que venían rigiendo con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión deberán mantenerse puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes'.

3º) El tercer paso tiene a su vez dos partes. La primera aborda una valoración de las tesis 'rupturista' en términos de lo que podríamos llamar eficiencia contractual; valoración que conduce al rechazo de esta tesis. Obsérvese que el rechazo no proviene de que esa solución contradiga lo dispuesto en la ley, lo que, dentro de la lógica de la sentencia, resulta coherente porque parte de la existencia de una laguna y la laguna no se interpreta, sino que se integra (...). En la segunda parte de este paso la sentencia abandona la condena utilitarista del 'rupturismo' para entrar en una justificación jurídica de la solución 'continuista' elegida (...).

La conclusión que obtiene la sentencia es que ‘es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque – como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento, sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente’⁹⁰.

La segunda sentencia del Alto Tribunal es la Sentencia de 17 de marzo 2015 (rec. 233/2013) que resuelve el recurso de casación presentado por la empresa Air Nostrum contra la Sentencia de la Audiencia Nacional 23 de julio 2013 (núm. 205/2013) que, a su vez, resuelve una demanda de conflicto colectivo presentada por la representación sindical de SEPLA en Air Nostrum contra esta compañía aérea.

Los hechos ocurridos son los siguientes. En noviembre de 2010 la empresa Air Nostrum denunció el III Convenio Colectivo, que había sido prorrogado en junio de 2008, procediéndose a la constitución de la mesa negociadora, sin que, tras diversas reuniones, se alcanzara un nuevo acuerdo. Desde entonces, la empresa presentó un ERTE y también un Expediente de Inaplicación de determinadas condiciones del citado convenio colectivo, autorizado por Decisión de la Comisión Consultiva Nacional de CC en abril de 2013.

Tras un requerimiento de la representación sindical de SEPLA sobre el fin de la vigencia del convenio colectivo a la dirección de la empresa sin respuesta, el tema vuelve a plantearse en la Comisión de Interpretación del III CC y la empresa sostiene que el convenio debía perder su vigencia el 8 de julio de 2013, aunque su voluntad era llegar a un acuerdo antes de dicha fecha.

⁹⁰ DESDENTADO BONETE, A. “La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014”. *Revista Información Laboral*. SSN 0214-6045, Nº. 3, 2015. Ed. Thomson Reuters. Págs. 29 y ss.

Finalmente, en junio de 2013, previo intento de mediación en mayo, sin acuerdo, la empresa remite un comunicado al colectivo de pilotos informando que ante la existencia de un convenio colectivo de ámbito superior en la citada fecha de julio del mismo año se procedería a la aplicación de la normativa laboral prevista en el ET y demás disposiciones y por la regulación de la actividad aeronáutica. La empresa argumenta que el pacto en contrario que admita la ultraactividad más allá del año debe efectuarse una vez finalizada la vigencia del convenio mediante un pacto en contra expreso.

La SAN de 23 de julio de 2013 se pronunció dando la razón al sindicato y manteniendo la vigencia de las cláusulas normativas hasta que se pacte uno nuevo. La sentencia establece que “si continua en ultraactividad un convenio colectivo (...) que ha sido suscrito y publicado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, que ha sido denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de dicha ley, que a fecha 8 de julio de 2013 no se ha alcanzado un acuerdo y que contiene una cláusula en la que se dispone que ‘denunciado el convenio y finalizado el período de vigencia restante, o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente”.

El Tribunal Supremo, confirmando el criterio de la SAN 23 de julio 2013 (núm. 205/2013) establece que la suficiencia de cualquier pacto, anterior o posterior a la denuncia o expiración del término inicial del convenio, que contemple una duración superior al período anual de ultraactividad dispositivamente previsto en la norma, dando validez a las previsiones que al respecto pudieran establecerse en el propio convenio colectivo vencido.

La STS 17 de marzo 2015 (rec. 233/2013), entiende que la cláusula pactada es suficiente para prorrogar las cláusulas normativas del convenio hasta la entrada en vigor del siguiente, y no acepta el argumento de la compañía aérea que sostiene que el marco normativo vigente exige “un pacto expreso y ‘en contrario’ para evitar la finalización de la vigencia ultra activa después de transcurrido el año de negociación sin alcanzar un nuevo acuerdo convenio o dictarse un laudo, pacto que debe alcanzarse una vez vencido el convenio, ya que es en ese momento cuando se constata la ineficacia del proceso

negociador”. No acepta este argumento porque “si un convenio colectivo, suscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, contiene una cláusula que prevea que una vez finalizado el período de vigencia y denunciado el convenio, permanecerán vigentes las cláusulas normativas hasta que se produzca la entrada en vigor de un nuevo convenio que haya de sustituirle, tal cláusula es ‘el pacto en contrario’ al que se refiere el último párrafo del apartado 3 del art. 86 ET”.

López Anioarte sintetiza las consecuencias prácticas de la sentencia indicando que: “1º) tras el agotamiento de la ultraactividad, el convenio colectivo pierde su vigencia; 2º) ello no obstante, los derechos y obligaciones de las partes no desaparecen pues estaban contractualizados *ab initio* de la relación laboral; 3º) tales condiciones contractuales podrán ser modificadas por la vía del art. 41 ET; 4º) los trabajadores de nuevo ingreso no podrán verse beneficiados por la aludida contractualización, lo que generará, entre otros, problemas de discriminación y de doble escala salarial”⁹¹.

En definitiva, con carácter general, la jurisprudencia ha entendido que el art. 86.3 ET es un precepto de carácter dispositivo que las partes pueden modificar en los términos que consideren oportunos en el ejercicio de su autonomía negociadora. Y no son pocos los convenios colectivos que prevén expresamente que su vigencia se prolongue en el tiempo, una vez denunciados, hasta que se apruebe un nuevo convenio. Con ello, se limita en gran medida el plazo de un año de vigencia de la ultraactividad introducida por la Ley 3/2012. Así, la regla introducida en el art. 86.3 ET solo es aplicable en ausencia de un pacto o acuerdo de las partes negociadoras del convenio colectivo, circunstancia que concurre en un buen número de casos.

⁹¹ LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “*Concurrencia de convenios y atomización de la negociación colectiva*” Laborum, Murcia, 2015, pág. 151.

6. LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO COMO NUEVO “DESCUELGUE” DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

6.1. ORIGEN DEL DESCUELGUE SALARIAL

El Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva de 5 de enero de 1980 incorporó al sistema legal de negociación colectiva la posibilidad de recurrir al descuelgue salarial con el fin de garantizar la subsistencia de la empresa en situaciones de dificultad económica. Por tanto, se justificaba esta medida como un mal menor, en el sentido de que atendía a una complicada situación económica. Sin embargo, como aclara López Aniorde, “difícilmente cabe aceptar dicha fundamentación en la actualidad, ya que el RD-Ley 3/2012 admite también el descuelgue por razones técnicas, productivas u organizativas, aunque la situación de la empresa no sea desfavorable, y en definitiva, por meras razones de competitividad o productividad”⁹².

Aunque ya había sido prevista en los grandes acuerdos Interconfederales de los años ochenta⁹³, fue la reforma laboral de 1994 la que estableció la posibilidad legal de que los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa contemplaran las condiciones y procedimientos por los que se podría no aplicar el régimen salarial a las empresas inestables económicamente, es lo que se conoce como “descuelgue salarial”. Este concepto de descuelgue del convenio colectivo ha sido sustituido por lo que se denomina “inaplicación del convenio”. La regulación de este mecanismo de inaplicación del convenio incorporada por la Ley 3/2012 contiene importantes cambios. Esta norma llama inaplicación al mecanismo consistente en el cambio en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio

⁹² LÓPEZ ANIORTE, M.C: “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en F. CAVAS MARTÍNEZ (Coord.): *La reforma laboral de 2012*, Ed. Laborum, Murcia, 2012. Pág. 131

⁹³ Además del ya citado Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva, encontramos menciones en el Acuerdo Nacional sobre Empleo entre Gobierno, CCOO, UGT y CEOE de 9 de junio de 1981; Acuerdo Interconfederal firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, de 15 de febrero de 1983.

Acuerdo Económico y Social 1985-1986;

colectivo aplicable para sustituirlas en dicha empresa por otras nuevas condiciones de trabajo acordadas con los representantes de los trabajadores.

Antes de la reforma de 2012 -y desde la reforma laboral de 1994- este mecanismo se articulaba como una modificación sustancial de condiciones de trabajo cuyo procedimiento se haya regulado en el art. 41 ET. Ahora, en cambio, al regularse por el art. 82.3 se trata al convenio colectivo como si fuese un instrumento que no puede no ajustarse a las necesidades de las empresas y que, por ello, se puede dejar de aplicar tal como se pactó para pasar a aplicarse otras condiciones de trabajo adaptadas a la situación económica, productiva, organizativa y técnica de la empresa.

Por su parte, “la reforma de 2010 introdujo destacadas modificaciones en los arts. 82 y 85 ET dirigidas a favorecer la efectividad del procedimiento de inaplicación salarial, hasta entonces controlado por la negociación colectiva supraempresarial”⁹⁴. En concreto, esta reforma, amplió los supuestos en los que se podía llevar a cabo una inaplicación de lo establecido en el convenio colectivo y se descentralizaron las cláusulas de descuelgue salarial, que hasta ese momento sólo podían establecerse en convenios de ámbito supraempresarial. Por esta razón, desapareció del contenido mínimo de los convenios las ‘condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial.

La reforma laboral de 2011 trató de facilitar la consecución del acuerdo de inaplicación salarial. Entre otras medidas, se ampliaron las vías de resolución del conflicto en caso de desacuerdo, incluida la necesidad de que los acuerdos interprofesionales del art. 83 ET regularan los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en la consecución del acuerdo sobre la materia.

Como explica Castro Argüelles “a partir del RD-Ley 7/2011 ya no parecía necesario que esa situación (económica negativa) o perspectivas se viesen ‘dañadas’ como consecuencia de la aplicación del régimen salarial, bastaría

⁹⁴ CASTRO ARGÜELLES, M.A. “Descuelgue salarial e inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo” en MONTOYA MELGAR, A , GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, “Comentario a la Reforma Laboral de 2012”, cit. pág. 371

con que se vieran 'afectadas negativamente', lo que parecía trasladar una idea más amplia sobre el supuesto de hecho que se describía"⁹⁵.

6.2. CARACTERÍSTICAS DE LA REGULACIÓN ACTUAL

El sistema de inaplicación del convenio ha sido modificado por la reforma de 2012, contemplando la posibilidad de que se puedan inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa. Y es que antes de la última Reforma Laboral analizada, no se admitía el descuelgue del convenio colectivo de la propia empresa, pero sí se admitía la inaplicación de cualquier convenio de ámbito superior. Actualmente, se permite la inaplicación de cualquier convenio colectivo, incluidos los convenios de nivel empresarial.

Además, la nueva redacción incorporada al art. 83.2 ET establece que cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La nueva regulación ha incorporado una ampliación de las causas que permiten la inaplicación, y es que antes de la Reforma, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos solo podía referirse a cuatro de las seis materias referidas

⁹⁵ CASTRO ARGÜELLES M^aA, "Inaplicación o 'descuelgue' ... *op.cita*. Pág. 80.

anteriormente: horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento. No podía afectar, por tanto, a la jornada de trabajo ni a las funciones.

Además, la Ley 3/2012, redefine estas causas⁹⁶ que justifican la inaplicación de las condiciones de trabajo, añadiendo a las causas económicas, causas de tipo técnico, organizativo, o de producción. Las define de la siguiente manera:

- Causas económicas: "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos".
- Causas técnicas: "cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción".
- Causas organizativas: "cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción".
- Causas productivas: "cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

Como aclara López Aniorte, "pese a lo sucintas que resultan las anteriores definiciones, son, sin embargo, más explícitas que las que 'se muestran en otros' artículos del Estatuto. Así, el art. 47 ET, sobre suspensión del contrato o reducción de jornada por dichas causas, no ofrece definición alguna, mientras que los arts 41.1 ET (modificación sustancial de las condiciones de trabajo) y 40.1 ET (movilidad geográfica) se limitan a señalar que tendrán tal consideración las relacionadas con la 'competitividad, productividad y

⁹⁶ El Real Decreto Ley 7/2011, establecía como causas económicas para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo la existencia de "*una disminución persistente de su nivel de ingresos*" o la posibilidad de que la situación y perspectivas económicas de la empresa "*podieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación de las condiciones de trabajo, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma*".

organización técnica o del trabajo o en la empresa así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial”⁹⁷.

Por otra parte, Cruz Villalón nos explica que “la concurrencia de la causa debe ser constatada, pero no sería lógico que la causa y el tipo de condición laboral a inaplicar estuvieran desconectadas, debiendo existir un nexo de unión entre ambas que deberá ser tenido en cuenta por quien dirima finalmente el conflicto, ya que de lo contrario la causa pasaría a ser un mero presupuesto formal habilitante para inaplicar de forma automática cualquier condición laboral o todas las posibles y las exigencias de la empresa, cualesquiera que sean, se convierten en valor principal a tutelar, por encima del *pacta sunt servanda* colectivo”⁹⁸.

También se modifica la duración máxima que puede tener el acuerdo de inaplicación, mientras que antes tenía un límite temporal de tres años, ahora el límite está vinculado a la aprobación de un nuevo convenio aplicable en dicha empresa.

Además, se establece que cuando el período de consultas finalizase sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico⁹⁹, o en el caso de que dichos procedimientos no hubieran solucionado el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios

⁹⁷ LÓPEZ ANIORTE, M.C: “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en F. CAVAS MARTÍNEZ (Coord.): La reforma laboral de 2012, Ed. Laborum. Murcia, 2012.. Pág. 136

⁹⁸ CRUZ VILLALÓN, J. “*El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012*”, Revista de Derecho Social nº 57, Bomarzo (monográfico sobre La reforma laboral).2012. pág. 399

⁹⁹ Procedimientos que podrán ser establecidos, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, ya sean éstas de carácter estatal o autonómico, y que contendrán cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Colectivos¹⁰⁰ o, en su caso, a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas. La decisión de estos órganos deberá dictarse en plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y de acuerdo con los motivos establecidos para tal efecto.

En la opinión de Cruz Villalón “el tipo de órganos fijados para esta fase (tripartitos) no justifica su imposición, ya que son órganos administrativos cuya actuación no es propiamente autonomía colectiva, en los que la Administración va a tener el carácter de sujeto dirimente de la controversia. Materialmente, el mecanismo se asimila en lo sustancial al laudo de obligado cumplimiento del antiguo procedimiento de conflicto colectivo que fue declarado inconstitucional por nuestro Tribunal Constitucional”¹⁰¹.

En los convenios colectivos de nivel empresarial analizados anteriores a la Reforma laboral son dos las empresas que contemplan la cláusula de descuelgue salarial. Mursa SL.¹⁰² y Valeriano Ingeniería y Bombeos¹⁰³. En las dos se regulaba de la misma forma. Se establecía que si la empresa acreditaba pérdidas continuadas durante al menos dos ejercicios fiscales o bien si su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del convenio colectivo, podrían interesar ante la Comisión Paritaria del convenio¹⁰⁴ la inaplicación salarial del mismo. A estos efectos,

¹⁰⁰ Se someterá a este órgano cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma.

¹⁰¹ CRUZ VILLALÓN, J. “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social* nº 57, Bomarzo (monográfico sobre La reforma laboral).2012. Pág. 409.

¹⁰² Véase art. 37 del convenio colectivo de Mursa SL.

¹⁰³ Véase art. 37 del convenio colectivo de Valeriano Ingeniería y Bombeos.

¹⁰⁴ El RD-Ley 7/2011 atribuyó la legitimación para participar en el periodo de consultas previo al descuelgue salarial a los representantes de los trabajadores que tengan legitimación para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 ET. Este procedimiento ha sido mantenido por el RD-L 3/2012. Cuando no exista representación legal de los trabajadores éstos podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por los trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados,

deberían presentar una memoria en la que se especifique la incidencia del coste de personal en la marcha económica de la empresa, el tiempo por el que se pretende la suspensión y la fórmula de devolución futura a los trabajadores afectados del menoscabo salarial sufrido. A la citada memoria se debía adjuntar la documentación justificativa suficiente de las causas invocadas. La Comisión Paritaria decidiría en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud ante la misma. Dicha resolución era recurrible judicialmente.

Por su parte, Forespan, basándose en esta antigua cláusula de descuelgue salarial que contemplaba el convenio sectorial¹⁰⁵, es una de las empresas que hizo efectiva el descuelgue salarial en 2011¹⁰⁶.

En lo que respecta a la nueva regulación, son varios los convenios colectivos de la Región de Murcia posteriores a la reforma laboral que regulan esta materia.

Algunos se limitan a transcribir lo que establece el Estatuto de los Trabajadores como Moyresa¹⁰⁷, Servicios Viriato Murcia SL.¹⁰⁸, Simón Saez¹⁰⁹ y Viriato Seguridad¹¹⁰. Aunque este último sigue usando la denominación “descuelgue” para referirse a lo que actualmente se conoce como “inaplicación” de las condiciones de trabajo.

según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

¹⁰⁵ Véase art. 60 del convenio colectivo convenio de la Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.) de 2008.

¹⁰⁶ Véase la Resolución de 2 de agosto de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de acuerdo derivado de convenio de Madera (Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc.)

¹⁰⁷ Véase anexo V del convenio colectivo de Moyresa.

¹⁰⁸ Véase art. 39 del convenio colectivo de Servicios Viriato Murcia SL

¹⁰⁹ Véase art. 40 del convenio colectivo de Simón Saez

¹¹⁰ Véase art. 39 del convenio colectivo de Viriato Seguridad.

Otros convenios colectivos, además de lo recogido en la normativa legal añaden alguna regulación al respecto o realizan alguna aclaración, como analizamos a continuación.

ATE Sistemas y Proyectos se remite a lo establecido en la legislación vigente, y aclara que “los trabajadores y/o categorías profesionales que percibieran el salario mínimo interprofesional, no podrá dejarse de aplicar dicho salario, debiéndose además, al ser el salario mínimo legal, actualizarse conforme disponga la normativa”¹¹¹.

Culmarex¹¹² establece que en caso de que exista desacuerdo en el periodo de consultas que se debe realizar para proceder a la inaplicación del convenio, las discrepancias se someterán a la comisión paritaria del convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto planteado, igual que establece el ET, pero en este convenio se da otorga “un plazo máximo de 10 días a la comisión para pronunciarse al respecto, desde la fecha en que la discrepancia les fuera planteada”, mientras que el ET este plazo lo fija en 7 días.

Solplast, por su parte, determina el sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos, especificando que este tipo de conflictos se someterán a la intervención de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia u organismo equivalente. Además, aclara que “toda discrepancia general será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido organismo, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes. En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82.3 del ET, las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será

¹¹¹ Véase art. 35 del convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos

¹¹² Véase la Disposición Adicional Primera del convenio colectivo de Culmarex.

obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto”¹¹³.

¹¹³ Véase Disposición Adicional Segunda del convenio colectivo de Solplast.

CAPÍTULO IV. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGIÓN DE MURCIA A NIVEL EMPRESARIAL: ESTUDIO DE LOS CAMBIOS RESULTANTES DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

Con el fin de estudiar la influencia que la Reforma Laboral de 2012 ha tenido en la negociación colectiva de la Región de Murcia se ha realizado un análisis de los diferentes convenios colectivos vigentes en el momento de entrada en vigor de esta norma y los aprobados en los dos años siguientes. Este periodo de tiempo supone un plazo suficiente de tiempo para observar la tendencia que siguen las cláusulas convencionales.

El análisis abarca distintas condiciones de trabajo que van desde las modalidades de contratación laboral hasta las mejoras de las ayudas sociales y de las prestaciones de la Seguridad Social, pasando por otras condiciones tan importantes como el tiempo de trabajo, la formación, la retribución o la suspensión y extinción del contrato de trabajo, entre otras.

Antes de realizar este análisis hemos observado las distintas posibilidades de concurrencia que pueden tener los convenios colectivos de nivel empresarial de la Región de Murcia, ya que uno de los principales cambios que supone la Reforma Laboral es la posibilidad de que los convenios de este ámbito ya no estén obligados a mantener condiciones de trabajo negociadas en ámbitos superiores, como se explica a continuación.

1. ANÁLISIS DE LA CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS DE DISTINTOS ÁMBITOS

La concurrencia de convenios colectivos se produce cuando existe una superposición en el ámbito de aplicación de dos o más convenios colectivos. Esta superposición debe ser tanto en el ámbito temporal, como territorial, personal y funcional. De esta manera, “en la medida en que todos los convenios colectivos poseen el mismo rango jerárquico –art. 3.1.b) ET-, la

libertad de las partes en orden a la elección del ámbito aplicativo de los convenios, acaba suscitando en la práctica, problemas de superposición o concurrencia de normas convencionales. De este modo, convenios acordados en distintas unidades de negociación pueden confluir en la ordenación de un grupo mayor o menor de relaciones laborales, al quedar encuadrado en el ámbito aplicativo de un convenio en el de otro, o al producirse la intersección de sus respectivos ámbitos. Y así sucederá, bien por la casual coincidencia en el tiempo de las iniciativas de negociación de determinados sujetos negociadores, bien por la decisión deliberada de las partes de incurrir en tal situación por distintas causas – buscando la articulación, complementariedad o suplementariedad de las normas convencionales o simplemente, la prioridad aplicativa del convenio de empresa-, o bien por la imprecisión en la delimitación del ámbito funcional de un convenio”¹¹⁴.

El problema de la superposición se resuelve a través de las reglas aplicativas del Derecho (la jerarquía, la temporalidad, la complementariedad, etc.). Las reglas sobre concurrencia entre convenios contenidas en el art. 84 ET tratan de dar solución a este problema. Como explica Gorelli Hernández “es muy importante tener en cuenta que la concurrencia puede ser conflictiva o no conflictiva, en función de si los diferentes convenios que concurren plantean o no regulaciones contradictorias e incompatibles entre sí”. Así, estaremos ante una situación de concurrencia no conflictiva o pacífica cuando existan dos convenios colectivos diferentes que regulan una misma materia “a través de normas distintas pero compatibles entre sí, siendo todas ellas perfectamente válidas, y por tanto, es perfectamente posible armonizar las diferentes normas procedentes de los distintos convenios colectivos. En estos casos se admite incluso la aplicación de dos normas diferentes al mismo tiempo, pues las relaciones son perfectamente armónicas”. En cambio, “si las normas procedentes de los distintos convenios colectivos son contrarias entre sí, estamos ante una concurrencia de carácter conflictivo. En este caso se debe

¹¹⁴ LÓPEZ ANIORTE, MC. *Nuevas reglas de concurrencia de convenios y descentralización de la negociación colectiva. La empresa como unidad de negociación prevalente*. Ed. Laborum. 2014, pág. 22.

optar entre ambas regulaciones pues al ser incompatibles, “el resultado de aplicar las dos no es más que una incoherencia jurídica”¹¹⁵.

Las reglas de concurrencia han sido modificadas sustancialmente por la Ley 3/2012, avanzando en el camino abierto por las reformas de 2010 y 2011 que tienen como objetivo común el de fortalecer la negociación colectiva a nivel empresarial con respecto a la negociación en niveles superiores, lo que permite adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades cambiantes de la empresa.

No obstante, el legislador ha mantenido como regla fundamental el principio de prohibición de concurrencia de convenios que ya se establecía en la regulación originaria del art. 84 ET establecido por la Ley 1270/1995, en lo que respecta al principio de prioridad temporal, es decir, un convenio que es el primero en el tiempo, no puede verse afectado por lo dispuesto en un convenio colectivo posterior y de distinto ámbito.

Con todo, la regla según la cual durante su vigencia un convenio colectivo no puede ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto admite excepciones previstas en el artículo 84.1, el cual establece “salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente”. Por tanto, podemos observar que se admiten dos excepciones en las que se permite que un convenio vigente sea afectado por otro.

A la primera excepción Lahera Forteza¹¹⁶ la denomina “concurrencia autorizada”; a la segunda, que comporta la aplicación de un convenio de ámbito inferior en los términos previstos en el propio artículo 84, la califica como “concurrencia descentralizadora”.

¹¹⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Nuevas reglas de concurrencia de convenios: la prioridad aplicativa del convenio de empresa”, *Relaciones Laborales*, Nº 9, Sección Doctrina, Septiembre 2013, tomo 1, Ed. LA LEY, pág. 35.

¹¹⁶ LA HERA FORTEZA, J. *Manual jurídico de la Negociación Colectiva. Excepciones a la prohibición de concurrencia de carácter general*, edición nº 1, Editorial La Ley, Madrid, Febrero 2008, pág. 284.

El primer caso de concurrencia autorizada supone que ésta se permita por “pacto en contrario”, es decir, porque exista un acuerdo que prevea expresamente la aplicación simultánea de varios convenios vigentes en un mismo ámbito. Aunque ese pacto debe realizarse conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83. “La excepción supone que un tipo determinado de pacto —convenio o acuerdo de un ámbito superior al de empresa—, bajo ciertas circunstancias —negociado por sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 ET— podrá decidir que lo pactado afecte a lo establecido en un convenio de ámbito superior siempre que cumplan con un requisito legal: que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Como se ve, se admite una decisión que permita inaplicar las reglas del convenio superior para sustituirlas por las del inferior —pero superior a la empresa— que cumpla con los requisitos legales; que esto es lo que quiere decir afectar en este contexto”¹¹⁷.

El segundo supuesto de concurrencia mencionado es el denominado “concurrencia descentralizadora”, introducido por el artículo 84.2 ET, que otorga prioridad aplicativa a las condiciones establecidas en un convenio de empresa, o de grupo de empresas o para una pluralidad de empresas vinculadas en los términos del art. 87.1 ET, respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

Como explica López Aniorde, “hasta este punto, la reforma de 2012 coincide exactamente con la de 2011. La gran novedad en la materia la introduce el último párrafo del art. 84.2, en el que se señala que los ‘acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 ET no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado’ a los convenios colectivos de empresa”¹¹⁸.

¹¹⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Nuevas reglas de concurrencia de convenios: la prioridad aplicativa del convenio de empresa”, *Relaciones Laborales*, Nº 9, Sección Doctrina, Septiembre 2013, tomo 1, Ed. LA LEY, pág. 38.

¹¹⁸ LÓPEZ ANIORTE, M.C: “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en CAVAS MARTÍNEZ F. (Coord.): *La reforma laboral de 2012*, Ed. Laborum, Murcia, 2012, pág. 146

De esta manera, los interlocutores sociales han visto reducidas sus potestades para poder dirigir la estructura de la negociación colectiva a través de los acuerdos interprofesionales del art. 83.2 ET al suprimirse el carácter dispositivo de la prioridad de los convenios de empresa, ya que la prioridad del convenio de empresa está expresamente prevista por el legislador y no requiere de acuerdo entre los interlocutores sociales, como era necesario hasta la aprobación de la Reforma Laboral. Y es que la reforma del RD-Ley 7/2011 establecía que “la prioridad del convenio de empresa era dispositiva para los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos de sector nacional o autonómicos regulados por el art. 83.2 ET”. Ello permitía que a través de estos instrumentos se pudiesen reducir, e incluso anular los efectos de la prioridad legal del convenio de empresa. Con ello el legislador facilitaba que fuesen los propios interlocutores sociales quienes pudieran gobernar la estructura de la negociación colectiva. Sin embargo, este carácter dispositivo ha desaparecido con la regulación del art. 84.2 ET que realiza el RDL 3/2012, reiterándose por la Ley 3/2012.

La actual redacción implica la supresión de la posibilidad de que los acuerdos interprofesionales o convenios de sector nacional o autonómico puedan disponer de la prioridad aplicativa. Ahora se establece que los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 “no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado”. Consecuentemente la prioridad del convenio de empresa deja de ser dispositiva para los instrumentos de negociación colectiva regulados en el art. 83.2 ET.

Por otra parte, la prioridad aplicativa del convenio de empresa está materialmente limitada, ya que sólo afecta a ciertas condiciones de trabajo, ello supone que para el resto de materias no afectadas por dicha prioridad seguirá rigiendo el principio de *prior in tempore*. Dentro de los casos de prioridad entre convenios empresariales y de ámbito sectorial también resulta de aplicación el *prior in tempore* en los supuestos de concurrencia entre un convenio de empresa primero en el tiempo y un posterior convenio sectorial.

En cuanto a la prioridad del convenio de empresa sobre convenios de ámbito inferior, especialmente el convenio franja, se ha afirmado que la prioridad del convenio de empresa no alcanza a las relaciones con los convenios franja ya

que “en nuestro sistema existe una regla general, la prioridad temporal, por lo que al establecerse la prioridad del convenio de empresa como una excepción respecto de dicha regla general, hay que interpretar la excepción de manera estricta: dicha excepción no puede extenderse a otros niveles de la negociación colectiva que no han sido expresamente previstos”¹¹⁹.

Al aplicar la prioridad a los convenios de empresa, no podemos dejar fuera de la misma a los convenios de grupo de empresa. Se trata de la misma prioridad aplicativa que rige con respecto al convenio de empresa, por lo que debemos entender que la misma se refiere a los convenios sectoriales que sean primeros en el tiempo. Consecuentemente, aun existiendo un convenio de sector anterior, tiene prioridad aplicativa el posterior convenio de grupo de empresa o los convenios de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y que se identifican nominalmente en el propio convenio. Sin embargo no hemos detectado ningún convenio de empresa negociado en el periodo de tiempo objeto del estudio en la Región de Murcia.

Con la nueva regulación encontramos que los convenios de empresa van a poder evitar la regulación sobre ciertas condiciones de trabajo establecida en los convenios de sector, con ello se escapan al control de la negociación superior y a la función organizadora de la estructura que el art. 83.2 ET reserva a los acuerdos interprofesionales, o los convenios de sector de nivel superior, perdiendo tales instrumentos buena parte de la función ordenadora de la negociación colectiva. De esta manera, la negociación de sector va a perder toda consideración jerárquica frente a la negociación colectiva de empresa. En la práctica, esto va a suponer que se voltee la estructura piramidal, o de jerarquización descendente que ha caracterizado a la estructura de la negociación colectiva. Ahora el planteamiento es justamente el inverso, pues un nivel inferior como el convenio de empresa va a tener esa prioridad aplicativa. Se refuerza así el nivel de empresa y se debilita el papel

¹¹⁹ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Nuevas reglas de concurrencia de convenios: la prioridad aplicativa del convenio de empresa”, *Relaciones Laborales*, Nº 9, Sección Doctrina, Septiembre 2013, tomo 1, Ed. LA LEY, pág. 11

de los interlocutores sociales a la hora de fijar la estructura de la negociación colectiva.

Al haberse concedido legalmente una prioridad esencial a la negociación colectiva de empresa, y al no permitirse ahora interferencia alguna de acuerdos interprofesionales y convenios de sector nacional o autonómico, se va a producir una alteración en la propia estructura de la negociación colectiva, pues lo lógico es que a partir de ahora debería irse incrementando la importancia de los convenios colectivos de empresa aumentándose el número de los mismos y, sobre todo, el conjunto de trabajadores que ven reguladas sus condiciones de trabajo a través de este nivel de la negociación colectiva. Paralelamente se debería producir una reducción en la importancia de la negociación colectiva sectorial.

Se trata de una reordenación favorecida o impulsada por el propio legislador que no sólo ha reducido las posibilidades de que sea la propia autonomía colectiva quien se encargue de esta función, sino que de manera expresa, por mandato legal, se impulsa la negociación de empresa por la vía de protegerla frente a otros niveles de negociación colectiva. Está claro que el legislador pretende favorecer al convenio de empresa frente a los convenios de sector. “La consecuencia lógica de la supresión de ese carácter dispositivo es la reducción del papel de los interlocutores sociales en el gobierno de la estructura de la negociación, siendo el legislador el que le ha sustituido en este papel. Dicho de otra manera, los interlocutores sociales han perdido buena parte de la capacidad para determinar cuál debía ser la estructura de la negociación, siendo sustituida su voluntad por reglas legales. Tales reglas legales promocionan de una manera evidente la negociación colectiva en el nivel de empresa”¹²⁰.

En conclusión, podemos decir que la nueva regulación trae consigo ventajas e inconvenientes, acertadamente puestos de relieve por López Anierte. Entre las ventajas “cabe destacar su mejora de la adaptabilidad de la empresa a las nuevas circunstancias económicas, pudiendo reducirse, eventualmente el

¹²⁰ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Nuevas reglas de concurrencia de convenios: la prioridad aplicativa del convenio de empresa”, *cit.*, pág. 21

número de despidos en coyunturas económicas adversas”, aunque entre los inconvenientes nos encontramos con “la mayor debilidad del sindicalismo de empresa frente al de sector, unida a la circunstancia de que, por esta vía, y a diferencia del descuelgue no será preciso fundamentar la reducción de las condiciones laborales del convenio aplicable en la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, cabe augurar una precarización generalizada de las mismas en breve plazo, incluso en aquellas empresas en las que no concurren las mencionadas circunstancias”¹²¹.

Así, “la aplicación de la nueva regulación de la concurrencia de convenios genera un enorme desequilibrio de fuerzas entre las partes sociales. La medida devalúa la acción sindical, refuerza el poder empresarial, y rompe el equilibrio entre las partes sociales, pues atribuye preferencia aplicativa a las unidades de negociación donde la fuerza sindical se encuentra más debilitada. Ello resulta de especial gravedad, habida cuenta las características del tejido empresarial español, nutrido, fundamentalmente, de empresas de reducido tamaño, y con escaso número de trabajadores, donde, estando el poder sindical disminuido, el poder empresarial se impone con facilidad”¹²².

En este estudio se ha efectuado un análisis del conjunto de convenios colectivos de nivel empresarial y todos aquellos otros convenios que concurren con su ámbito de aplicación, para analizar si desde el ámbito empresarial se ha hecho efectiva la potestad de introducir cambios con respecto a los ámbitos anteriores. Por ello, hemos considerado oportuno hacer un análisis de esta concurrencia, para posteriormente revisar la coincidencia o no de las cláusulas incorporadas a los convenios.

¹²¹ LÓPEZ ANIORTE, M.C. en CAVAS MARTÍNEZ, F (COORD) Y OTROS “*La Reforma Laboral de 2012: Análisis del RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”. Ediciones Laborum. Murcia, pág. 148.

¹²² LÓPEZ ANIORTE, M.C.: *Concurrencia de convenios y atomización de la negociación colectiva*, Laborum. Murcia, 2015, pág. 152.

1.1. CONCURRENCIA ENTRE EL ÁMBITO SECTORIAL A NIVEL PROVINCIAL Y EL ÁMBITO EMPRESARIAL O INFERIOR

Como apunta Cavas Martínez “el ámbito sectorial provincial constituye el eje principal de la negociación colectiva en nuestro país, pese al avance de otras unidades de negociación que en los últimos años han cobrado inusitada importancia y que cabría inscribir en la tensión doctrinal y social existente entre los sectores partidarios de una negociación colectiva de ámbito empresarial y otros favorables a la negociación en ámbitos más extensos, interprovinciales y estatales. Por lo demás, la estructura de la negociación colectiva en la Región de Murcia presenta parecidas características que en el resto de España: una gran proliferación de los convenios colectivos de empresa que, sin embargo afectan a pocos trabajadores, y una consistente red de convenios colectivos sectoriales, fuertemente enraizada en las relaciones laborales”¹²³.

A continuación se muestra un esquema de la estructura de la negociación colectiva en la Región de Murcia en el que se recoge la concurrencia existente entre los convenios de ámbito provincial y los de ámbito empresarial o inferior.

	ÁMBITO SECTORIAL PROVINCIAL	ÁMBITO EMPRESARIAL O INFERIOR
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS MISMAS	Empresas del Sector Agrícola, Forestal y Pecuario	Tragsa: empresa pública dedicada, entre otras cosas, a la vigilancia, prevención y extinción de incendios forestales.
		Tecnología y Labranza SL*: empresa dedicada al movimiento de tierras, obra civil y servicios agrícolas.

¹²³ CAVAS MARTÍNEZ, F. Y SÁNCHEZ TRIGUEROS, M.C. *Derecho Social de la Región de Murcia*, Editum, Ediciones de la Universidad de Murcia; Colección Estudios de Derecho nº10. Murcia, pág. 411 y ss.

	Empresas Cosecheras y Productoras de Fruta, Uva de Mesa y Otros Productos	Ángel Teresa Hermanos SA: dedicada al cultivo y recolección de frutas y hortalizas; y su transporte, selección, manipulado y envasado.
		La Verja SA¹²⁴: dedicada a la transformación, industrialización y comercialización de fruta y otros productos agrarios.
	Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate	
ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS	Comercio de alimentación	
	Comercio de alimentación (mayoristas)	
	Agrios	
	Industrias pimentoneras	Juan José Albarracín SA*: empresa dedicada a la fabricación y comercialización de pimentón.
	Confitería, pastelería, masas fritas y turrónes	
	Frutos secos	
	Industrias vinícolas y alcoholeras	Capel Vinos SA*: dedicada al envasado, distribución y comercialización de vinos y mosto.

¹²⁴ Empresa en proceso de liquidación.

		<p>J García Carrión SA*: su actividad principal es la elaboración comercialización, distribución y explotación de vinos de cualquier clase envasados o a granel así como sangrías y productos derivados de la uva o el vino.</p>
		<p>Estrella Levante SA*: empresa dedicada a la fabricación y comercialización de cerveza.</p>
	Industrias pimentoneras	
	Manipulado, aderezo, relleno y deshuesado de aceitunas ¹²⁵ .	
	Panaderías	<p>Panrico SA: centro de trabajo dedicado a la fabricación de pan y productos frescos de panadería y pastelería.</p>
	Tomate Fresco	
BANCA, FINANZAS, SEGUROS, OFICINAS Y DESPACHOS	Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia	
	Oficinas de Estudios Técnicos	
	Oficinas y Despachos	

¹²⁵ Este convenio se ve afectado por lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 11 de julio de 1996, dictado por Don Javier Matía Prim en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas de 28 de febrero de 1974, en lo que respecta a: estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario.

	Oficinas, Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones	Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de la Región de Murcia* : asociación de empresarios.
	Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p	ATE Sistemas y Proyectos Singulares SL* : empresa dedicada al outsourcing, a la selección, formación, contratación y seguimiento de personal cualificado para la prestación de todo tipo de servicios no estratégicos de su negocio.
COMERCIO Y REPARACIONES	Comercio en General	Valunión SA : dedicada a la joyería.
	Comercio de alimentación	Corbalán Matallana SL. * : empresa dedicada al comercio al por menor en establecimientos no especializados, con predominio en productos alimenticios, bebidas y tabaco.
	Confiterías	
CONSTRUCCIÓN, ACTIVIDADES ANEXAS Y AUXILIARES	Derivados del cemento	Holcim España SA : dedicada a la producción y distribución de cemento, árido, hormigón y mortero.

	Construcción y Obras Públicas	<p>Mursa SL¹²⁶: su actividad principal es la de alquiler de grúas móviles autopropulsadas reguladas en el Real Decreto 837/2003 de 27 de Junio.</p> <p>Gruinsa*: empresa que proporciona grúas telescópicas, autocargantes, bombas de hormigonar, plataformas, góndolas y cabezas con pluma, así como de transporte especial y equipos dolly's</p>
DEPORTES, OCIO, CULTURA Y JUEGOS DE AZAR	Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro	
	Explotación de Campos de Golf y Servicios Anexos	
EDUCACIÓN	Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos	
ENERGÍAS, AGUAS Y EXTRACTIVAS	Aguas (Captación, elevación, conducción).	AquaGest Levante (centro de trabajo de Cartagena) : dedicada a la prestación de servicios de abastecimiento de agua con fines domésticos, agrícolas o industriales.

¹²⁶ El Anexo I del Convenio General de la Construcción extiende su ámbito de aplicación a las empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción.

		Aguamur* : dedicada a la prestación de servicios de abastecimiento de agua con fines domésticos, agrícolas o industriales.
	Aguas (Captación, depuración y distribución)	Aguas de Lorca SA* : gestiona el Ciclo Integral del Agua en el término municipal de Lorca.
	Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano	
HOSTELERÍA	Hostelería	Mediterránea de Catering: dedicada a servicios de catering SL.
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	Aserrió y Fabricación Envases y Paletas de Madera	
	Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios.	Forespan SA* : dedicada a la fabricación y venta de mobiliario escolar, con destino a Colegios, Institutos, Universidades y otras Instituciones Públicas y Privadas.
QUÍMICA CORCHO Y CAUCHO	Industrias del Caucho.	
	Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia	Fundación Hospital de Cieza: dedicada a servicios hospitalarios.
		Grupo Siren Ambulancias SL* : empresa dedicada a transportes sanitarios en Ambulancia. Arrendamiento de ambulancias sin

		<p>Conductor. Prestación de Servicios Socio-sanitarios.</p> <p>Clínica Virgen de la Vega*: empresa dedicada a servicios hospitalarios.</p> <p>Hospital del Perpetuo Socorro*: empresa dedicada a servicios hospitalarios.</p>
SIDEROMETALURGIA	Industrias Siderometalúrgicas	Thyssenkrupp Elevadores, S.L: dedicada a la industrialización y comercialización de aparatos elevadores de cualquier tipo y aplicación.
TRANSPORTE, LOGÍSTICA Y COMUNICACIÓN	Consignatarias, Buques y Agencias de Aduanas	
	Remolcadores de Trafico Interior de los Puertos de Cartagena y Escombreras	
	Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros	
	Transporte de Viajeros (Urbanos y Regular Cercanías)	
	Transporte de mercancías por carretera	<p>Francisco Gea Perona SA*: dedicada al transporte y distribución de productos petrolíferos.</p> <p>Ttes La Murciana Central SL*: empresa dedicada al transporte de mercancías.</p>

	Puertos del Estado y Autoridades Portuarias	

Una vez realizado el esquema de las posibles situaciones de concurrencia entre los distintos ámbitos que se pueden plantear en la negociación colectiva en la Región de Murcia, resulta importante para nuestro estudio conocer si las partes negociadoras han hecho uso de la nueva potestad que les otorga la reciente redacción dada al párrafo segundo del art. 84 ET por la Reforma Laboral, es decir, si los convenios empresariales contradicen en algún contenido lo negociado en ámbitos concurrentes de nivel superior. A continuación exponemos este análisis individualizado:

En el caso de Aguamur, se da la situación de que el convenio sectorial con el que concurre, se publicó días después de la publicación del convenio empresarial, por tanto vamos a analizar la articulación de la concurrencia existente con el convenio anterior que data del año 2009. Así, observamos algunos cambios introducidos con respecto a dicho convenio. Mientras que el convenio sectorial pacta una jornada anual de 1751 horas, el convenio empresarial establece 1800 horas. En lo que respecta a las horas extraordinarias, el convenio sectorial determina que serán compensadas con descanso preferentemente, mientras que en el convenio empresarial desaparece esta preferencia y se establece que la empresa y el trabajador podrán optar entre abonarlas con el recargo del 75% o compensarlas por tiempos de descanso¹²⁷. En materia de vacaciones, mientras que el convenio sectorial establece el derecho a treinta y un días naturales, el convenio empresarial lo fija en veintidós días laborales.

Clínica Virgen de la Vega se ve afectada por el convenio colectivo sectorial de Establecimientos Sanitarios, Hospitalización y Asistencia. En el convenio colectivo sectorial establece que las horas extraordinarias, de abonarse en

¹²⁷ Véase art. 13 del convenio colectivo de Aguamur y art. 16 del convenio colectivo sectorial de Aguas (Captación, Elevación y conducción) de 2009.

metálico, se pagarán con un incremento del 40% sobre el salario de la hora individual¹²⁸, mientras que en el convenio empresarial la regulación es distinta, ya que se establece que se abonan económicamente conforme a la siguiente escala¹²⁹:

- Personal del Grupo II, Nivel II: 14 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo II, Nivel III y IV: 9 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo III, Nivel III y IV: 9,50 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo IV, Nivel II y III: 9 Euros por hora extraordinaria.

Por este mismo convenio sectorial se ven afectados los convenios de Hospital Perpetuo Socorro y Grupo Siren Ambulancias. En el caso de Hospital Perpetuo Socorro vemos una adaptación de la clasificación profesional a las características de la empresa. Así, en el Grupo I de Personal Directivo, se incorporan categorías como Director Gerente y Director de Gestión que en el convenio de Establecimientos Sanitarios, Hospitalización y Asistencia no existen. Igual que en el grupo II se incluyen categorías como el Psicólogo, tampoco presente en el convenio provincial. Además, el convenio empresarial elimina el plus de antigüedad a partir del 1 de octubre de 2013, mientras que en el resto del sector se seguirá percibiendo debido a que así lo establece el convenio provincial. En el convenio de Grupo Siren Ambulancias vemos una diferencia en materia de jornada anual, mientras que el convenio provincial se establece 1971 horas al año, en el empresarial asciende a 1800 horas.

El convenio de Corabán Matallana concurre con el convenio sectorial de comercio de alimentación (detallista, supermercados y autoservicios). Y mientras que en el sectorial se pacta una retribución de las horas extraordinarias del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria¹³⁰, en el convenio empresarial, el incremento es del 5%. También existe una adaptación de la clasificación profesional a las características de la

¹²⁸ Véase el art. 22 del convenio colectivo de Establecimientos Sanitarios, Hospitalización y Asistencia.

¹²⁹ Véase art. 27 del convenio colectivo de Clínica Virgen de La Vega.

¹³⁰ Véase art. 8 del convenio colectivo de Comercio de Alimentación.

empresa, incorporando categorías profesionales como auxiliar de almacén o conductor, entre otros.

En el sector de industrias vinícolas y alcoholeras existen tres empresas que han negociado un convenio colectivo propio después de la reforma laboral. Son Estrella Levante, Capel Vinos y J. García Carrión. Analizamos los tres supuestos:

En Estrella Levante existe un cambio importante en el sistema de clasificación profesional, ya que mientras que en el convenio sectorial se establece un sistema basado en grupos y categorías funcionales, en el convenio empresarial la clasificación está dividida en grupos profesionales y niveles funcionales¹³¹. Este cambio en el sistema de clasificación también se produce, de forma similar, en el convenio colectivo de Capel Vinos, pasándose de dividir los grupos en categorías profesionales a hacerlo en niveles funcionales.

En el convenio de J. García Carrión se establece una posible distribución irregular de la jornada de trabajo, cuestión no mencionada en el convenio sectorial.

En esta última empresa la prestación de trabajo podrá modificarse por la Dirección con las siguientes reglas¹³²:

- 1.- El día de descanso semanal podrá acumularse en períodos de catorce días, y el medio día de descanso semanal en períodos de 4 semanas.
- 2.- Las jornadas especiales serán establecidas por la Dirección en cada momento atendiendo siempre las necesidades productivas de la misma.
- 3.- Con independencia de los periodos de descanso establecidos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre, el trabajo se planificará como máximo hasta las 14 horas.
- 4.- Los cambios sobre la planificación semanal se avisarán con la mayor antelación posible y se incorporarán a la bolsa de horas anual.

¹³¹ Véase el anexo I del convenio colectivo de Estrella Levante.

¹³² Véase art. 4 del convenio colectivo de J. García Carrión.

Además, el convenio colectivo de J. García Carrión también contempla una modificación del sistema de clasificación profesional recogido en el convenio sectorial. En este caso se pasa de un sistema basado en grupos y categorías profesionales a un sistema determinado exclusivamente por grupos profesionales¹³³.

El convenio de la empresa Gruinsa difiere en materia de clasificación profesional de lo establecido en el convenio sectorial, el cual distingue entre niveles y categorías profesionales, mientras que el convenio empresarial, adaptándose a las exigencias de la Reforma Laboral, incorpora una clasificación basada en grupos profesionales, los cuales los divide en categorías profesionales¹³⁴.

Igual ocurre con el convenio de Juan José Albarracín y el respectivo convenio sectorial (Industrias pimentoneras) en lo que respecta a clasificación profesional. En el convenio empresarial se incorporan tres grupos profesionales que no existen en el sectorial: personal de laboratorio, personal de control de calidad y personal subalterno¹³⁵, con la consiguiente incorporación de distintas categorías profesionales. En este convenio también se aprecia una modificación en materia salarial, ya que las gratificaciones extraordinarias incluyen el salario base, el plus personal y el plus de convenio, mientras que en el convenio sectorial están compuestas por el salario base, el plus de antigüedad y el plus de convenio¹³⁶.

En Tecnología y Labranza se realizan tres cambios en materia salarial. Por un lado se cambia el plus de antigüedad por un plus de productividad¹³⁷. En segundo lugar, el abono de las horas extraordinarias que se compensan económicamente difiere en gran medida, ya que mientras que en el convenio

¹³³ Véase Disposición Adicional Primera del convenio colectivo de J. García Carrión.

¹³⁴ Véanse art. 12 y 13 del convenio colectivo de Gruinsa.

¹³⁵ Véase art. 13 del convenio colectivo de Juan José Albarracín y el art. 11 del convenio de industrias pimentoneras.

¹³⁶ Véase art. 36 del convenio colectivo de Juan José Albarracín y el art. 18 del convenio colectivo de Industrias pimentoneras de 2012.

¹³⁷ Véase art. 13 del convenio colectivo de Tecnología y Labranza y el art. 21 del convenio agrícola, forestal y pecuario.

sectorial se abonan con un incremento del 75% con respecto a la hora ordinaria, en el convenio empresarial el incremento es del 20%¹³⁸. Y el otro cambio tiene lugar en el plus de nocturnidad que mientras en el convenio sectorial se abona un incremento de 1 euro, sobre el precio de la hora que se realice entre las 22 y las 6 horas, en el convenio empresarial se abona un incremento del 10% del valor de la hora ordinaria o del 20% si se realizan más de 4 horas nocturnas el mismo día¹³⁹. Este último cambio no tiene por qué ser considerado como menos beneficioso, que lo establecido en el convenio sectorial. Pero sí es cierto que la regulación es diferente.

Además, en materia de horario de trabajo, el convenio colectivo de Tecnología y Labranza incorpora una cláusula no recogida en el convenio sectorial, que posibilita la flexibilización estructural y coyuntural de la jornada de trabajo, cuando se dan las circunstancias descritas en el mismo convenio¹⁴⁰.

No hacen uso de la potestad que les permite la Reforma Laboral de introducir condiciones contrarias a las negociadas en ámbitos superiores, en los citados aspectos, en empresas como Forespan SA o Ttes la murciana central SL.

Como se puede apreciar, no son muchas las cláusulas convencionales a nivel empresarial que incorporan modificaciones que contradigan lo dispuesto en los convenios de nivel sectorial. Aunque sí podemos afirmar que en algunos casos son cambios de transcendencia en las condiciones laborales, ya que al cambiar el sistema de clasificación profesional, indirectamente, en algunos casos, se está cambiando las percepciones salariales que reciben los trabajadores, fruto de la asignación de una categoría profesional distinta a la que le correspondería en el convenio colectivo sectorial. Y es que uno de los cambios más frecuentes que hemos detectado es el del sistema de clasificación profesional. Sin embargo, en la mayoría de los casos, es cierto que se hace necesario adaptar un sistema de clasificación profesional que se crea de un modo genérico para afectar a muchas empresas que en realidad

¹³⁸ Véase art. 15 del convenio colectivo de Tecnología y Labranza SL. y el art. 9 del convenio agrícola, forestal y pecuario.

¹³⁹ Véase art. 12 del convenio colectivo de Tecnología y labranza y el art. 20 del convenio colectivo agrícola, forestal y pecuario.

¹⁴⁰ Véase art. 22 del convenio colectivo de Tecnología y Labranza SL.

difieren mucho entre sí. Por lo demás, se aprecian algunos cambios principalmente en materia salarial y de horario de trabajo. Es frecuente ver distintas soluciones en la regulación de la compensación de las horas extraordinarias.

1.2. CONCURRENCIA ENTRE EL ÁMBITO SECTORIAL A NIVEL ESTATAL Y EL ÁMBITO EMPRESARIAL O INFERIOR

Una vez analizada la concurrencia entre convenios de la Región de Murcia, hemos analizado la existente entre los convenios empresariales de nuestra provincia y los convenios de nivel nacional. A continuación podemos observar un esquema de la misma.

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE ÁMBITO ESTATAL	CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO EMPRESARIAL O INFERIOR
Prensa Diaria	Corporación de Medios de Murcia SA: edición, publicación y venta a diario de prensa.
	Prensa del Sureste SL: dedicada a la publicación, confección y venta de prensa diaria, semanal y/o mensual.
Industrias extractivas, industria del vidrio, industria cerámicas y comercio exclusivista de los mismos materiales.	Saint Gobain Vicasa SA: dedicada a la fabricación de envases de vidrio para vinos, licores y alimentación.
II Acuerdo Marco para el sector de las Industrias de Aguas de Bebida Envasadas	Aguamur SL*: dedicada a la producción y distribución de agua mineral.

<p>Acción e Intervención Social</p>	<p>Cáritas Diocesana de Cartagena*: dedicada al apoyo y promoción social a diversos grupos sociales en situación de precariedad y/o exclusión social.</p>
<p>Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes</p>	<p>Centro Mediterranea de Bebidas Carbónicas Pepsico SL: dedicada a la elaboración, envasado y comercio bebidas refrescantes.</p>
	<p>Carbónica Murciana SA: dedicada a la producción y comercio mayorista de bebidas refrescantes y zumos.</p>
	<p>Cítricos de Murcia SA: dedicada a la fabricación, compraventa, distribución, importación y exportación de toda clase de extractos vegetales, aromas y sabores para el ramo de la alimentación para la elaboración y comercialización de zumos y otras bebidas refrescantes.</p>
<p>II Acuerdo Colectivo Marco para la Acuicultura Marina Nacional¹⁴¹</p>	<p>Culmarex SA*: dedicada a la acuicultura principalmente de dorada y lubina.</p>

¹⁴¹ Publicado en el BOE número 66 - 17/03/2010

<p>Enseñanza y Formación no reglada</p>	<p>Fundación Formación y Empleo Emilio González: fundación de carácter privado y sin ánimo de lucro, promovida por CC.OO. Región de Murcia, creada principalmente para la promoción y la gestión de la orientación y la formación para el empleo.</p>
<p>Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio¹⁴².</p>	<p>Rodolfo y Cervantes SL: dedicada al Comercio al por menor de productos textiles, confección, calzado, pieles y artículos de cuero.</p>
<p>Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera.</p>	<p>Salinera Española SA: dedicada a explotación de salinas y comercialización productos dimanantes.</p>
<p>Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química.</p>	<p>Takasago International Chemicals SA: dedicada a la fabricación de aceites esenciales y derivados, productos químicos de empleo en perfumería, cosmética y alimentación, bases compuestas y extractos vegetales y productos para el empleo industrial.</p>
	<p>Sistemas Azud SA*: empresa dedicada a la fabricación de plásticos.</p>

¹⁴² Aprobado por la Resolución de 21 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo.

<p>Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal¹⁴³.</p>	<p>Ayuda a Domicilio Molina de Segura SLL*: dedicada a la atención a disminuidos, tercera edad e infancia y limpieza de edificios y locales.</p>
<p>Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad.</p>	<p>La Federal de Villacis, SLL: dedicada a publicidad, relaciones públicas y comunicación en general.</p>
<p>Convenio estatal empresas de seguridad</p>	<p>Magar Servicios Personalizados SL: dedicada a Servicios de Portería y Conserjería y Control de Accesos a Inmuebles.</p>
	<p>Viriato Seguridad SL*: empresa dedicada a la seguridad privada.</p>

Como explicamos anteriormente, es importante analizar esta concurrencia con ámbitos superiores, cuando no existe convenio provincial que afecte a alguna de las empresas estudiadas, de la misma manera que hemos

¹⁴³ Aunque este Convenio Colectivo limitaba la posibilidad de que se negociaran determinadas condiciones en ámbitos inferiores al estatal, la Sentencia de fecha 27 de septiembre de 2010, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento nº 120/2010, seguido por la demanda del Sindicato UGT de Castilla y León contra FED, FNM, LARES, CC.OO. y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio colectivo, estimó la demanda y anuló el art. 7 del convenio colectivo impugnado declarando que las materias enumeradas en este artículo: organización, jornada, tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, licencias y excedencias, derechos sindicales y formación, no pueden ser reservadas en exclusiva a la negociación estatal y pueden ser objeto de negociación y mejora en ámbitos inferiores al estatal incluido el de empresa.

analizado la posible concurrencia de los convenios empresariales con el ámbito provincial.

El convenio colectivo de Ayuda a Domicilio Molina de Segura SLL concurre con el convenio estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Y en materia de contratación vemos algunas modificaciones que contradicen lo dispuesto en el ámbito superior. Así, mientras que el convenio estatal establece que los trabajadores contratados en prácticas percibirán una retribución del 80% para el primer año y el 95% el segundo año. En cambio en el convenio empresarial se establece que el primer año se cobrará el 60% y el segundo el 75% de lo que percibe un trabajador a tiempo completo comparable¹⁴⁴. También se modifica el criterio a seguir para abonar las horas extraordinarias. Mientras que en el convenio estatal se permite la compensación económica o por tiempo de descanso, en el convenio empresarial se establece que se compensarán con tiempo equivalente de descanso retribuido¹⁴⁵.

El convenio colectivo de Culmarex concurre con el convenio estatal de Acuicultura Marina. En este caso apreciamos una modificación del sistema de clasificación profesional, incorporando diferentes categorías en alguno de los grupos profesionales. En el grupo I Técnicos se añaden las categorías de Jefe de personal, técnico de grado medio y técnico de grado superior. En el grupo II “Administrativos” se incorpora el Jefe Administrativo de 1ª y 2ª, y el Ordenanza. Además se pasa de tener cinco grupos profesionales a un total de ocho¹⁴⁶.

El convenio de Sistemas Azud concurre con el convenio estatal de la Industria Química. En este caso, el único cambio relevante es la modificación del sistema de clasificación profesional, ya que en el convenio empresarial la clasificación está basada en doce grupos profesionales divididos en niveles

¹⁴⁴ Véase art. 6 del convenio colectivo de Ayuda a domicilio Molina de Segura SLL y el art. 15 del convenio estatal de ayuda a dependientes.

¹⁴⁵ Véase art. 18 del convenio colectivo de Ayuda a Domicilio Molina de Segura SLL y el art. 43 del convenio estatal de ayuda a personas dependientes.

¹⁴⁶ Véase el art. 13 del convenio colectivo de Culmarex 2013 y el art. 13 del convenio colectivo estatal de Acuicultura Marina.

salariales¹⁴⁷, mientras que en el convenio estatal se recogen ocho grupos profesionales.

En el convenio de Viriato Seguridad, las únicas modificación que contradicen lo dispuesto en el convenio estatal de empresas de seguridad se dan en materia salarial. La primera es la forma de fijar el plus de nocturnidad, ya que se acuerda incrementar un 2% sobre el salario base, mientras que en el convenio estatal se establece una cantidad fija en euros para cada una de las categorías profesionales. En segundo lugar, las gratificaciones extraordinarias se componen del salario base, mientras que en el convenio estatal se incluye tanto el salario base como el plus de antigüedad y el plus de peligrosidad¹⁴⁸.

Por tanto, en la concurrencia con convenios estatales, se repite en gran medida el tipo de cláusulas modificativas, que en la concurrencia provincial o autonómica. El cambio más frecuente es el de adaptación del sistema de clasificación profesional, seguido del tema salarial, especialmente en lo que respecta a la compensación de las horas extraordinarias.

1.3. CONVENIOS COLECTIVOS DE NIVEL EMPRESARIAL O INFERIOR EN LOS QUE NO EXISTE CONCURRENCIA CON UN ÁMBITO SUPERIOR

Por último, observamos que varios convenios colectivos no tienen otros convenios concurrentes en ámbitos superiores, por lo que no hay comparación posible. Son los detallados a continuación:

Santa Bárbara Sistemas SA: dedicada al diseño, fabricación y suministro de vehículos sobre ruedas, de cadenas y anfibios, además de otros sistemas de combate, tales como sistemas de artillería y munición.

¹⁴⁷ Véase art. 39 y 40 del convenio colectivo de Sistemas Azud SA.

¹⁴⁸ Véase art. 71 del convenio estatal de empresas de seguridad y art. 22 del convenio colectivo de Viriato Seguridad.

<p>Naftran SA.: dedicada al transporte de mercancía peligrosa.</p>
<p>Valeriano Ingeniería y Bombeos SL.: dedicada a la explotación de servicios públicos y privados de grúas y transporte mecánico de mercancías por carretera, así como la presentación de servicios de bombeo de hormigón.</p>
<p>Autopistas Costa Cálida CEA SA.*: dedicada a la construcción, conservación y explotación de la Autopista de peaje AP7 Cartagena-Vera.</p>
<p>Casino Rincón de Pepe SA.*: dedicada a juegos de azar¹⁴⁹ .</p>
<p>Club Náutico Los Nietos: dedicada a actividades deportivas y de ocio.</p>
<p>Española del Zinc, SA.¹⁵⁰: dedicada a la construcción y explotación de instalaciones de producción de energía eléctrica y térmica utilizando la cogeneración u otras instalaciones B.</p>
<p>Servicleop SL. (anteriormente Estacionamientos y Servicios SA)* : dedicada al servicio de estacionamiento controlado y regulado de vehículos en las vías públicas que la empresa tiene contratado con el Excmo. Ayuntamiento de la ciudad de Cartagena.</p>
<p>Centro de trabajo de Bunge Ibérica SA.¹⁵¹ *(antes MOYRESA Molturación y Refino SA)¹⁵²: dedicada principalmente a la molturación de semillas de girasol y soja.</p>

¹⁴⁹ Aunque en el Casino Rincón de Pepe SA se realizan varias actividades, en el art. 1 del convenio colectivo se establece que únicamente se aplica a las actividades de juego, dejando al margen del ámbito funcional las actividades de hostelería.

¹⁵⁰ Esta empresa está en proceso de liquidación.

¹⁵¹ El Convenio Colectivo aplicable sigue siendo el de la antigua MOYRESA.

<p>Real Club de Regatas de Santiago de La Ribera: dedicada a actividades deportivas, principalmente vela, piragüismo, pesca deportiva, etc.</p>
<p>Solplast SA.*: dedicada al regranceado de productos plásticos para obtener materiales destinados a los procesos de fabricación, así como la comercialización de los mencionados materiales.</p>
<p>Unión Sindical Región de Murcia de CC.OO: dedicada a la acción sindical y representación de los trabajadores.</p>
<p>Aditia Outsourcing SL.*: empresa dedicada a diseño, desarrollo, organización, supervisión, coordinación, prestación y promoción de toda clase de servicios para todo tipo de empresas aportando toda clase de recursos, humanos y materiales.</p>
<p>Industria Jabonera Lina SA.*: empresa fabricante de productos para el lavado de la ropa, la higiene del hogar y el cuidado personal.</p>
<p>Sertego Servicios Medioambientales SLU.*: Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos a través de la regeneración de aceites minerales usados y venta de bases lubricantes.</p>
<p>Servicios Viriato Murcia SL.*: empresa dedicada al control del tránsito en zonas reservadas y de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso</p>

¹⁵² El Convenio colectivo es aplicable a dos centros de trabajo sitos en el Km. 1,5 de la carretera de Torre ciega a los Camachos de Cartagena y en Muelle Sureste Valle de Escombreras.

de datos y similares.
Simón Sáez SL.*: empresa dedicada a la comercialización de materiales de construcción, artículos y mobiliario de saneamiento, material y aparatos eléctricos, artículos de ferretería.
Unión CAEC SL.*: empresa dedicada a la realización de servicios integrales de limpiezas industriales.

2. CONTRATACIÓN DE TRABAJO

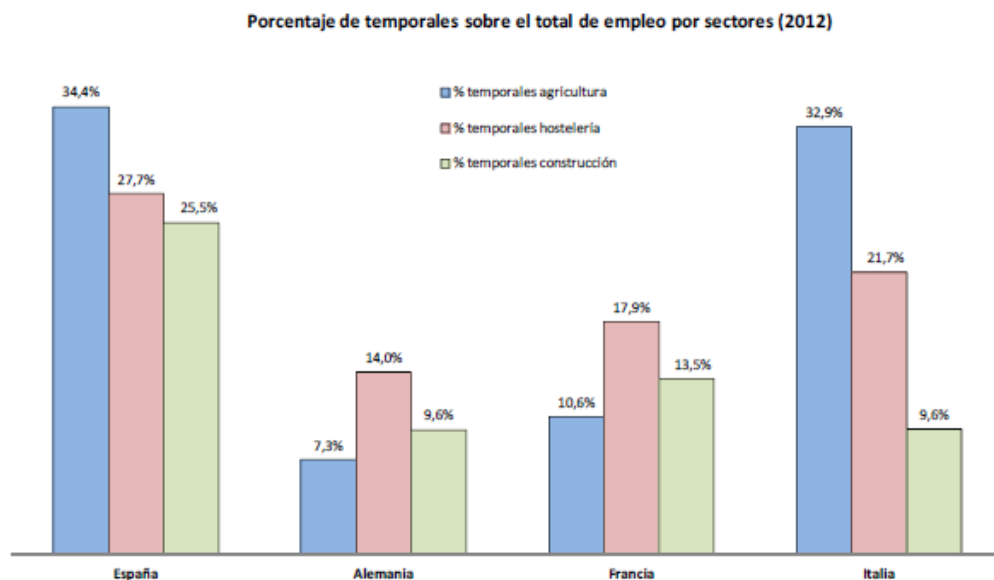
Actualmente la legislación laboral española contempla una amplia variedad de contratos laborales que podemos dividir en dos grandes grupos: los de duración indefinida y los de carácter temporal. La reforma laboral ha introducido cambios importantes en la regulación de algunos de estos contratos con el objetivo de adecuar la economía española para que pueda crear empleo.

En opinión de López Terrada “no es fácil asegurar si las innovaciones en la materia contribuirán a establecer ‘las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y así, generar la confianza necesaria para los mercados y los inversores’, sí resulta sencillo advertir su potencial como mecanismo de intensificación de la precariedad laboral”¹⁵³.

En la siguiente gráfica podemos ver la comparativa entre el porcentaje de modalidades contractuales utilizadas en España en el momento de la Reforma Laboral, comparándolos con cuatro países de la Unión Europea, y

¹⁵³ LÓPEZ TERRADA, E. “La Reforma Laboral de 2012 y las modalidades de contratación” Arxius, nº28, junio 2013, pág. 44

diferenciando entre el sector de la hostelería, de la construcción y de la agricultura, que son tres sectores de peso en la Región de Murcia.



Fuente: Informe de evaluación del impacto de la Reforma Laboral de 2012. Ministerio de Trabajo.

Dentro de los contratos temporales diferenciamos entre contratos de duración determinada, contratos formativos y otros contratos como el contrato de relevo o el realizado por jubilación anticipada a los 64 años¹⁵⁴. El Estatuto de los trabajadores regula todas estas modalidades contractuales, aunque deja margen a la negociación colectiva, para modificar algunos aspectos conforme a las necesidades de la actividad de la empresa o a las características del sector.

A continuación analizamos los aspectos más destacados regulados en los convenios analizados.

¹⁵⁴ Esta modalidad de jubilación anticipada especial a los 64 años desaparece a partir de 01-01-2013, si bien se mantendrá para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

2.1. CONTRATOS INDEFINIDOS

El contrato indefinido es aquel que no tiene una fecha de finalización concreta pactada, y que por tanto ofrece mayor posibilidad de estabilidad al trabajador, ya que salvo que incumpla su contrato o existan causas que justifiquen su extinción, de acuerdo con la ley, el trabajador tendrá mayor garantía de conservar su puesto de trabajo. Aunque nunca tendrá una garantía absoluta, puesto que el despido en España es libre, en el sentido de que en cualquier momento la empresa puede recurrir a realizar un despido improcedente, aunque en este caso la extinción no será gratuita para la empresa, puesto que llevará aparejada una indemnización.

Con el fin de favorecer esta mayor estabilidad en el empleo, resulta habitual el compromiso de los negociadores de apostar por la utilización de contratos indefinidos en la medida de lo posible. Solplast, por ejemplo, se compromete a transformar en fijos de plantilla a 16 trabajadores durante la vigencia del convenio colectivo¹⁵⁵.

Tradicionalmente la contratación indefinida ha sido uniforme, existiendo una única modalidad común de contrato indefinido, pero actualmente no existe un único tipo de contrato indefinido, sino que podemos diferenciar entre varios tipos:

- Contrato indefinido ordinario
- Contrato fijo discontinuo.
- Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

A estos contratos podemos sumar el contrato de fomento de la contratación indefinida creado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, que trataba de favorecer la contratación de determinados colectivos de trabajadores, mediante el establecimiento de una indemnización menor para la empresa en caso de extinción por causas objetivas declarada judicialmente o reconocida unilateralmente por el empresario como improcedente. Pero, la Ley 3/2012 procedió a equiparar la indemnización que tenía este contrato a la indemnización general que corresponde legalmente en caso de despido

¹⁵⁵ Disposición Adicional 2ª Convenio colectivo de Solplast

improcedente (33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades), desapareciendo así, el sentido de este tipo de contrato.

A continuación analizaremos los aspectos más relevantes de estos contratos y su regulación por parte de los convenios de la Región de Murcia.

a) Contrato indefinido ordinario

La reforma laboral ha incorporado cambios en el contrato indefinido ordinario en lo que respecta a la indemnización del trabajador en caso de despido. Así, según la nueva reforma del mercado laboral, desaparece el contrato indefinido ordinario con una indemnización de 45 días por año trabajado. En su lugar, a partir de 2012, la indemnización por despido será de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 meses para todos los contratos.

Esta nueva indemnización no tendrá carácter retroactivo y se aplicará solo a los nuevos contratos. Los contratos fijos que actualmente tengan derecho a 45 días por año mantendrán esa cuantía hasta la entrada en vigor de la nueva norma, y a partir de ese día la indemnización pasará a ser de 33 días. El límite para ambos periodos será de 42 mensualidades.

El empresario que utilice este contrato con los colectivos marcados por la ley puede obtener bonificaciones en las cuotas que paga a la Seguridad Social.

b) Contrato fijo –discontinuo

El contrato fijo discontinuo es un contrato que se concierta para realizar trabajos que tienen el carácter de fijos discontinuos y que no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Es importante tener en cuenta que “entre campañas, el contrato no se extingue, sino que se interrumpe”¹⁵⁶.

¹⁵⁶ STS de 3 junio de 1988

Concluida la campaña, los trabajadores cesarán siguiendo el criterio pactado. Con este motivo, el empresario debe liquidar los salarios devengados pendientes de pago con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el art. 49.2 ET. “Estos documentos aunque formalmente sean denominados finiquitos, sólo tienen en este caso valor liberatorio respecto de los conceptos y cantidades pagadas, pero no extinguen la relación laboral”¹⁵⁷.

Lo característico de estos contratos es que el trabajador debe ser llamado por la empresa cada vez que la actividad vaya a reanudarse, siempre que el contrato no se hubiera extinguido durante el periodo de inactividad por alguna de las causas legalmente establecidas. Y una de las cuestiones reservadas a la negociación colectiva es la forma de llamamiento de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

En este sentido, lo más habitual es que el llamamiento se realice siguiendo un orden en función de la antigüedad de los trabajadores en la empresa. Así lo pactan empresas como La Verja SA.¹⁵⁸ Si bien, existen otro tipo de sistemas, como el utilizado por la empresa Ángel Teresa Hermanos, consistente en llamar primero a los trabajadores que mayor rendimiento obtuvieron en la campaña anterior; o, en otro caso, en los dos meses anteriores¹⁵⁹. En caso de incumplimiento de la obligación de llamamiento por parte del empresario, el ET prevé la posible reclamación del trabajador en procedimiento de despido.

Otra de las previsiones que pueden acordar los convenios colectivos, aunque en este caso, de tipo sectorial, es la utilización de la modalidad del contrato a tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos discontinuos, cuando las peculiaridades del sector así lo justifiquen.

¹⁵⁷ STS de 3 de junio de 1988 y STS 18 de diciembre de 1991.

¹⁵⁸ Véase art. 15 del convenio colectivo de “La Verja”.

¹⁵⁹ Véase art. 15 del convenio de Ángel Teresa Hermanos.

c) Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores

Este contrato fue creado en 2012 por la reforma laboral por lo que los convenios anteriores a la misma nada regulan al respecto. En cualquier caso, los nuevos convenios que le dedican alguna cláusula a este contrato se limitan a transcribir lo dispuesto en la normativa estatal, sin añadir ninguna novedad. A título de ejemplo, el art. 23 del convenio de Corbalán Matallana establece que “se estará a lo dispuesto en el Artículo 15 del E.T. y a lo establecido en el Artículo 4 de la Ley 10/2012 de 10 de febrero, que establece el nuevo contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”.

Como explica López Terrada, este contrato ha venido a sustituir en cierto modo al contrato de fomento de la contratación indefinida creado en 1997, y es que “la extensión de la indemnización de treinta y tres días en la reforma laboral 2012 ha hecho perder su atractivo a esta medida de fomento del empleo estable, que desaparece para dejar paso al nuevo contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”¹⁶⁰.

Si analizamos las características principales del mismo, observamos que este contrato lo podrán utilizar las empresas con menos de 50 trabajadores y se debe formalizar por tiempo indefinido y a jornada completa. El régimen jurídico de esta modalidad de contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en ET, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso. Se establece, por tanto, una regulación distinta a la recogida para el resto de modalidades contractuales, ya que para el resto de contratos la duración máxima del periodo de prueba se fija en los convenios colectivos y en ausencia de regulación será igual a seis meses para los técnicos titulados, y dos meses para el resto de trabajadores, y tratándose de empresas con menos de 25 empleados, su duración será de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

¹⁶⁰ LÓPEZ TERRADA, E. “La Reforma Laboral de 2012 y las modalidades de contratación” Arxius, nº 28, junio 2013, pág. 42

En el caso de la modalidad contractual analizada, “puesto que durante un año existirá libre desistimiento empresarial y éste se caracteriza por constituir una excepción al carácter causal que exige el ordenamiento español en las extinciones por iniciativa empresarial, cabe pensar que el contrato de emprendedores abre la puerta a una suerte de contratación temporal no causal que no genera derecho a indemnización alguna. Dicho de otra manera, aunque el ejercicio del desistimiento empresarial durante el período de prueba sea una de las causas válidas de extinción del contrato de trabajo, vista la duración de éste no resulta descabellado cuestionarse si no se está introduciendo en nuestro ordenamiento a través de esta figura una posibilidad de extinción contractual sin causa”¹⁶¹.

Además, las empresas tendrán derecho a una deducción fiscal de 3.000 euros si conciertan su primer contrato de trabajo con un trabajador menor de 30 años. Adicionalmente, aquellas empresas que contraten a un desempleado beneficiario de una prestación contributiva por desempleo tendrán derecho a una deducción fiscal equivalente al 50% de la prestación que dicho trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de su contratación, con un límite de doce mensualidades, pero siempre que el trabajador contratado haya percibido la prestación durante, al menos, tres meses hasta el momento de su contratación y que el importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quede fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modifique por las circunstancias que se produzcan con posterioridad. La empresa deberá requerir al trabajador contratado un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral. Una vez iniciada ésta, el trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. En todo caso, cuando el trabajador elija no compatibilizar la prestación con el salario mantendrá su derecho a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación.

¹⁶¹ LÓPEZ TERRADA, E. “*La Reforma Laboral de 2012 y las modalidades de contratación*” *op.cit.*, pág. 45.

Además de los anteriores incentivos fiscales, este contrato lleva aparejadas importantes bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la contratación de desempleados, a saber:

Por la contratación de jóvenes entre 16 y 30 años se aprueba una bonificación durante tres años, a razón de 1.000 euros en el primer año, 1.100 euros en el segundo año y 1.200 euros en el tercer año, incrementándose las cuantías citadas en 100 euros/año si se tratase de jóvenes mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado.

Por la contratación de parados de larga duración mayores de 45 años se aprueba una bonificación de 1.300 euros anuales durante tres años, incrementándose la cuantía citada hasta los 1.500 euros anuales si se trata de mujeres paradas de larga duración y mayores de 45 años en sectores en los que este colectivo esté menos representado.

Estas bonificaciones son compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

El empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado durante al menos tres años para poder beneficiarse de los incentivos anteriores. En caso de incumplimiento de esta obligación deberá reingresar los incentivos percibidos. A tal efecto, no se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

La ley impide que puedan concertar este contrato de trabajo aquellas empresas que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubieran realizado despidos por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubieran procedido a un despido colectivo.

2.2. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Tradicionalmente se han incluido bajo la rúbrica de “contratos de duración determinada” tres tipos de contratos:

- Eventual por circunstancias de la producción.
- Obra o servicio determinado.
- Interinidad.

Aunque recientemente se ha creado otro contrato que podemos encuadrar en este grupo, es el contrato “primer empleo joven”, que se asimila al contrato eventual por circunstancias de la producción, pero con las peculiaridades que posteriormente analizaremos.

En cualquier caso, la duración de estos contratos está acotada por los límites que establece la ley para cada uno de los contratos a título particular y por el límite general que recoge el art. 15.5 ET, según el cual los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos¹⁶².

Sin embargo, algunos convenios mejoran esta condición. Así, el convenio de La Verja SA establece que los trabajadores/as que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior o igual a 12 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo grupo profesional

¹⁶² El RD-Ley 10/2010, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten la protección por desempleo suspendió durante el periodo de los dos años siguientes a su entrada en vigor la limitación al encadenamiento de los contratos temporales, que debía, esto es, hasta el 31 de agosto de 2013. Aunque, el RD-Ley 3/2012 ha acortado en seis meses la duración del periodo de suspensión temporal de la aplicación del art. 15.5 ET; al disponer en su art. 17, que “se suspende, hasta el 31 de diciembre de 2012, la aplicación de lo dispuesto en el art. 15.5 ET.

Por lo tanto, desde el 1 de enero de 2013, vuelve a estar operativa, la regla para limitar el encadenamiento de contratos temporales.

con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, con la misma o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores/as fijos, ó en su caso, fijos-discontinuos, según la naturaleza de la actividad en la que hubieran sido empleados¹⁶³.

En lo que respecta a la utilización de los contratos de duración determinada por parte de Empresas de Trabajo Temporal, algunas empresas como Panrico limitan la contratación por medio de este sistema al 15% de la plantilla, no pudiéndose superar este límite¹⁶⁴.

En este sentido, recientemente se ha modificado lo establecido en la Ley 14/1994 por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, que únicamente permitía a estas empresas realizar contratos indefinidos o de duración determinada.

Así, actualmente este tipo de empresas también pueden realizar contratos para la formación y el aprendizaje, debido a la nueva regulación introducida por la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Además, el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, incorpora al ámbito de actividad de las empresas de trabajo temporal los contratos en prácticas.

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción

El art. 15.1 permite utilizar este contrato de trabajo cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

“El objeto de este tipo de contrato es hacer frente a un incremento cualitativo o cuantitativo incluso de la actividad normal de la empresa, esto es, al aumento

¹⁶³ Véase art. 13 del convenio colectivo de La Verja.

¹⁶⁴ Véase art. 13 del convenio colectivo de Panrico.

temporal de trabajo en los supuestos antes indicados, por lo que no se da cuando se realizan las meras funciones habituales y normales”¹⁶⁵.

“No se considera eventualidad el incremento de la producción derivado del lanzamiento de una nueva línea”¹⁶⁶.

En cualquier caso, estos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Aunque se establece que por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

“Si se prorroga el contrato más allá de los máximos establecidos el contrato se presume convertido *iuris et de iure* en contrato por tiempo indefinido. La duración máxima se establece para cada contrato incluidas sus posibles prórrogas y también debería aplicarse para contratos sucesivos con la misma empresa con idéntica causa si se aplica la teoría del fraude de ley. Los límites legales o convencionales se superan si la duración excede de los mismos, tanto con un solo contrato o con varios sucesivos”¹⁶⁷.

Varios convenios colectivos amplían la duración máxima de este contrato. Por ejemplo, en el Convenio colectivo de Valeriano Ingeniería y Bombeos se aumenta la duración máxima a 9 meses dentro de un periodo de referencia de 12 meses¹⁶⁸. Y en muchos casos se opta por ampliar su duración hasta el límite permitido por el art. 15 ET: doce meses dentro de un periodo de

¹⁶⁵ STS 6 marzo 2009, Rec. 3839/2007.

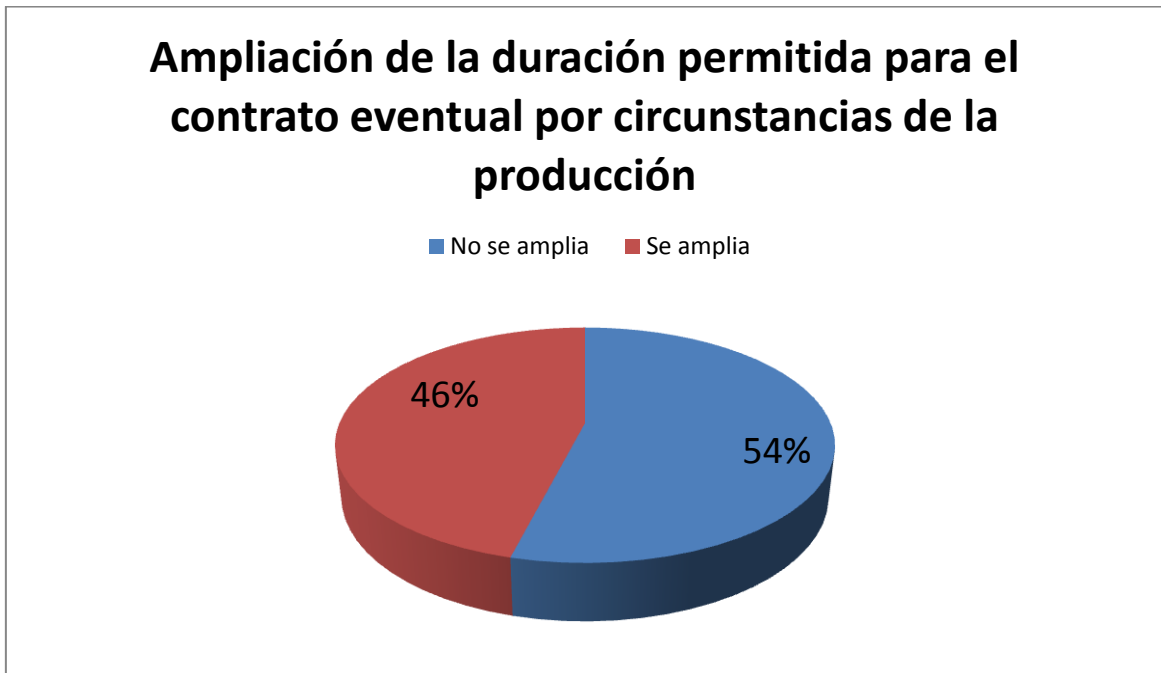
¹⁶⁶ STS 9 de marzo 2010, Rec.955/2009.

¹⁶⁷ STS 21 de abril 2004, Rec. 1678/2003

¹⁶⁸ Véase art. 16 del convenio colectivo de Valeriano Ingeniería y Bombeos.

dieciocho meses. Así lo hacen Caritas Diocesana¹⁶⁹; Corporación de Medios de Murcia¹⁷⁰; Culmarex SA¹⁷¹, Ayuda a domicilio Molina de Segura SLL¹⁷², Servicios Viriato Murcia SL¹⁷³, Capel Vinos SA¹⁷⁴ y Clínica Virgen de La Vega¹⁷⁵.

En la siguiente gráfica vemos el porcentaje de los convenios colectivos pactados tras la reforma laboral que modifican el periodo de duración posible para este tipo de contratos.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

El 46% de los convenios amplían al máximo permitido la duración de este contrato, doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

¹⁶⁹ Véase art. 25 del convenio colectivo de Cáritas Diocesana.

¹⁷⁰ Véase art. 45 del convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia

¹⁷¹ Véase art. 10 del convenio colectivo de Culmarex SA.

¹⁷² Véase art. 6 del convenio de Ayuda a Domicilio Molina de Segura SLL.

¹⁷³ Véase art. 12 del convenio colectivo de Servicios Viriato Murcia SL.

¹⁷⁴ Véase art. 6 del nuevo convenio de Capel Vinos SA. Aunque esta cláusula ya se recogía en el convenio antiguo.

¹⁷⁵ Véase art. 10 del convenio colectivo de Clínica La Vega de 2014.

El RD-Ley 4/2013 y la Ley 11/2013 han creado una nueva modalidad de contrato temporal denominado de 'primer empleo joven' con la finalidad de proporcionar experiencia laboral para aquellos jóvenes menores de 30 años sin experiencia o con una experiencia inferior a tres meses.

Este contrato se regirá por lo establecido para el contrato eventual por circunstancias de la producción en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, salvo lo siguiente:

- a) Se considerará causa del contrato la adquisición de una primera experiencia profesional.
- b) La duración mínima del contrato será de tres meses.
- c) La duración máxima del contrato será de seis meses, salvo que se establezca una duración superior por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, sin que en ningún caso dicha duración pueda exceder de doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

- d) El contrato deberá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial siempre que, en este último caso, la jornada sea superior al 75 por ciento de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De momento, no hemos apreciado ninguna mención en los convenios colectivos analizados a esta modalidad contractual.

b) Contrato de obra o servicio determinado

El art. 15.1 ET establece que se podrá utilizar esta modalidad contractual para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y

sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

“En todo caso el trabajador debe limitarse a realizar las tareas propias de la obra para la que ha sido contratado y no otras actividades, de otras obras, o de las actividades propias y permanentes de la empresa”¹⁷⁶.

En este sentido, el art. 15.1 a) ET establece que los convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. Sin embargo, en el análisis realizado de los convenios colectivos de nivel empresarial de la Región, no se ha detectado ninguna mención al respecto, que acote las tareas para las que se puede utilizar este contrato. Aunque la jurisprudencia nos aclara que, “la falta de determinación en el convenio colectivo de las tareas con sustantividad propia no impide celebrar contratos de obra o servicio determinado y la enumeración del convenio colectivo de las tareas en cuestión no es vinculante ni ajena al control jurisdiccional”¹⁷⁷.

En lo que respecta a la duración de estos contratos el ET establece que no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior.

Por tanto, cabe la posibilidad de que la negociación colectiva establezca otras duraciones mediante fórmulas que garanticen una mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores. Una de ellas es la contemplada en el convenio colectivo de Tragsa, con el fin de favorecer esta estabilidad en el empleo, se establece que el personal que hubiera sido empleado en la modalidad de obra o servicio determinado y cuyo periodo de contratación abarque un mínimo de seis meses, (tanto de forma ininterrumpida como continua), será contratado ajustándose a la modalidad del contrato de fijos discontinuos.

¹⁷⁶ STS 19 de enero y 21 de septiembre 1999, Rec. 660/1998, 1543/1997 y 341/1999, entre otras).

¹⁷⁷ STS 26 de octubre 1999, Rec. 818/1999, y 4 de octubre 2007, Rec. 1505/2006.

c) Contrato de interinidad

Este contrato tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Los convenios colectivos analizados no hacen ninguna referencia a este tipo de contrato, por lo que se regirá por lo dispuesto en el art. 15 ET.

2.3. CONTRATOS FORMATIVOS**a) Contrato para la formación y el aprendizaje**

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, tal como establece el art. 11.2 ET¹⁷⁸.

Aunque este sea el objetivo principal, a veces se mezcla con otros objetivos. En efecto, como explica Sala Franco:

“El anuncio de la reforma de este contrato como medida para potenciar el empleo juvenil recuerda la capacidad de los contratos formativos para aunar dos planos: por un lado, la formación de los trabajadores, que puede ser insuficiente, bien por tratarse de trabajadores faltos de titulación, bien por ser trabajadores que, pese a haber obtenido una titulación, carecen por completo de experiencia profesional; y, por otro lado, la inserción profesional, el acceso al mercado de trabajo. Pero, al mismo tiempo, cualquier propuesta encaminada a promocionar este tipo de contratos recuerda también que las dificultades para integrar ambas vertientes ya son tradicionales en nuestro país. En efecto, las reformas operadas desde la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores en el régimen jurídico del contrato para la formación demuestran que, lejos de convivir pacíficamente, las finalidades formativas y

¹⁷⁸ Redacción resultante de la Reforma Laboral de 2012.

las de fomento del empleo han tratado de imponerse una sobre la otra en una tensión constante”¹⁷⁹.

En la reforma laboral actual, podemos decir que se produce, en parte, un acercamiento a ese objetivo de fomentar el empleo en detrimento del objetivo de la formación propiamente dicha. Por lo menos algunos aspectos de esta nueva regulación permiten extraer esta conclusión. Uno de los cambios que conducen a pensar así es el importante incentivo que reciben las empresas a la hora de utilizar este contrato, partiendo de la reducción del coste que tiene la empresa en materia de Seguridad Social, y es que se contemplan importantes bonificaciones para las empresas que utilicen este contrato laboral. Otra de las cuestiones que hacen pensar así, es la modificación que ha sufrido la duración mínima y máxima que la ley permite pactar. En concreto, actualmente la duración mínima es de un año, mientras que anteriormente era de seis meses, y la duración máxima pasa a ser con carácter legal de tres años, ampliable a cuatro años por convenio colectivo. Puede parecer un poco excesiva una duración de tres años de formación para el tipo de puestos de trabajo que se suele concertar este contrato de trabajo, sabiendo que es el contrato en prácticas el que suele utilizarse para puestos que necesitan una cualificación importante por parte del trabajador, y cuya formación teórica es recibida con antelación al momento de contratación.

Si nos centramos en la regulación que los convenios colectivos de la Región de Murcia recogen con respecto a este contrato observamos que el aspecto que se suele reservar a la negociación colectiva es la retribución que percibirá el trabajador contratado bajo esta modalidad contractual. A título de ejemplo, el convenio colectivo de Ttes La Murciana Central SL. establece que la retribución por todos los conceptos del trabajador contratado para formación y aprendizaje será proporcional al tiempo de trabajo efectivo. Durante el primer año de contrato percibirá el 75% del S.M.I. vigente y durante el segundo y tercer año de duración del contrato, el 85% del S.M.I. vigente.

¹⁷⁹ SALA FRANCO, T.; PÉREZ INFANTE, J. I.; LÓPEZ TERRADA, E., *Las modalidades de la contratación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pág. 227 y ss.

Otro de los aspectos que algunos convenios colectivos reflejan es la distribución del tiempo dedicado a la formación teórica. A este respecto, Mursa SL. establece que para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad preferente la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para contemplar una semana entera de formación¹⁸⁰.

En los nuevos convenios colectivos ya figura como duración máxima de este tipo de contratos la de tres años, tal y como modificó la reciente Reforma Laboral. Tal es el caso de Ayuda a Domicilio Molina de Segura SLL¹⁸¹.

El convenio colectivo de la empresa Juan José Albarracín limita el número máximo de contratos para la formación que se pueden utilizar en el centro de trabajo, a pesar de que el Real Decreto - Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, dio una nueva redacción al artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, quedando suprimido la limitación del número máximo de contratos a realizar por las empresas en función del tamaño de la plantilla.

Este límite se fija atendiendo al número total de trabajadores de la empresa, conforme a la siguiente escala:

- Hasta 5 trabajadores 1 contrato de formación.
- Hasta 10 trabajadores 2 contratos de formación
- Hasta 25 trabajadores 3 contratos de formación.
- Hasta 40 trabajadores 4 contratos de formación.
- Hasta 50 trabajadores 5 contratos de formación.
- Hasta 100 trabajadores 8 contratos de formación.

¹⁸⁰ Véase art. 16 del convenio colectivo de Mursa SL.

¹⁸¹ Véase art. 6 del convenio colectivo de Ayuda a Domicilio Molina de Segura SLL.

- Hasta 250 trabajadores 10 contratos de formación o el 8%¹⁸².

b) Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad¹⁸³ de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

En lo que respecta al tipo de trabajo a realizar, el art. 11.1 ET establece que mediante convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato. Sin embargo, no recurre a esta acotación ninguno de los convenios analizados.

Tampoco se han localizado convenios que modifiquen el periodo de prueba de este tipo de contratos establecido por el art. 11.1.d), según el cual, “el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores en posesión de título de grado medio, ni de dos meses para los de titulación superior”, y añade “salvo lo dispuesto en convenio colectivo, que podrá fijar plazos superiores a los de la Ley”.

En materia de retribución del trabajador, ésta será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primer o el segundo año de vigencia del

¹⁸² Véase el art. 9 del convenio colectivo de Juan José Albarracín.

¹⁸³ El RD-Ley 4/2013 en su art. 11.1 c) estableció que cabe la posibilidad de realizar un contrato en prácticas tras la obtención de un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato de formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En este sentido, Mursa SL., Prensa del Sureste SL. y Simón Saéz SL. mejoran lo dispuesto en materia de retribución en el art. 11 ET. En el primer caso, se establece que la retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 80% del salario para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo, con independencia que se trate del primer o segundo año de trabajo¹⁸⁴. En el segundo supuesto, esta retribución durante el primer año será del 65% del mencionado salario¹⁸⁵. En el caso de Simón Saéz SL., los trabajadores contratados bajo esta modalidad, percibirán el 70% o el 80% del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada, según se corresponda con el primer o segundo año de vigencia respectivamente del contrato¹⁸⁶.

2.4. OTROS CONTRATOS

Además de los contratos estudiados hasta ahora, existen otros contratos susceptibles de regulación en alguno de sus aspectos jurídicos, por parte de la negociación colectiva.

a) Contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial es aquél que se celebra para prestar servicios durante un tiempo inferior a la jornada a tiempo completo de un trabajador a tiempo completo comparable o de la establecida en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Siguiendo a López Gandía “el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial es el común del contrato de trabajo a tiempo completo”, pero debe tenerse en

¹⁸⁴ Véase el art. 16 del convenio colectivo de Mursa SL.

¹⁸⁵ Véase el art. 10 del convenio colectivo de Prensa del Sureste SL.

¹⁸⁶ Véase art. 21 del convenio colectivo de Simón Saéz SL.

cuenta que el art. 12 ET contempla la posibilidad de que se establezcan de manera excepcional diferencias de tratamiento aplicando un principio de proporcionalidad”. Para que esto sea posible “la Ley exige que el distinto tratamiento sólo se produzca ‘cuando corresponda en atención a su naturaleza’ y que tales derechos diferentes ‘serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional en función del tiempo trabajado”¹⁸⁷.

En cualquier caso, en lo que respecta a la regulación en la negociación colectiva, son muy escasas las previsiones contenidas en los convenios colectivos referidas a este tipo de contrato, ya no sólo dirigidas a modificar su naturaleza jurídica, sino de cualquier tipo. Ello a pesar de que el ET contempla distintas posibilidades de regulación convencional para algunos aspectos.

Así, de un lado el art. 12.4 e) ET establece que a fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Sin embargo, ningún convenio colectivo se pronuncia al respecto.

De otro lado, el art. 12.4 f) ET indica que los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales. Pero, al igual que en el caso anterior, no se ha encontrado ninguna cláusula convencional al respecto.

Tampoco existen cláusulas referidas a las horas complementarias, a pesar de que el art. 12.5 c) ET indica que el número de horas complementarias no podrá exceder del 15 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

¹⁸⁷ LÓPEZ GANDÍA, J.V., “Contratación laboral” en *Derecho del Trabajo* (COORD: CAMPS RUIZ L.M Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M), Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 286.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

b) Contrato de relevo y jubilación parcial

El trabajador y la empresa pueden pactar una reducción de la jornada de trabajo y del salario, cuando se reúnan las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación con la excepción de la edad que habrá de ser inferior a la exigida.

En este caso, la empresa está obligada a celebrar simultáneamente un contrato de trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, denominado 'de relevo', con un trabajador en situación de desempleo o ya contratado previamente por la empresa mediante contrato temporal para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el jubilado parcial.

El art. 12.7 e) ET establece que en la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo. Pero en ningún convenio colectivo se han pactado estas medidas. Lo que sí recogen algunos convenios colectivos es el compromiso de fomentar la jubilación parcial, lo que indirectamente supone el fomento de la celebración de contratos de relevo. Así lo hacen empresas como Solplast¹⁸⁸.

¹⁸⁸ Véase la Disposición Adicional 1ª del convenio colectivo de Solplast.

3. EL PERÍODO DE PRUEBA

El art. 14.1 ET establece que se podrá concertar un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. “En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados¹⁸⁹.”

En la siguiente tabla podemos ver la duración máxima del periodo de prueba que establecen las empresas que lo regulan en sus respectivos convenios colectivos, diferenciando entre los convenios negociados con anterioridad a la reforma laboral y los posteriores a la misma:

a) Convenios anteriores a la reforma laboral:

	MAGAR	VALERIANO INGENIERÍA	AGUAMUR	AUTOPISTAS COSTA CÁLIDA	CÁRITAS	CASINO RINCÓN DE PEPE	BEBIDAS PEPSICO SL
MANDOS INTERMEDIOS/ TÉCNICOS	2 MESES	6 MESES	6 MESES	6 MESES	3 MESES	6 MESES	5 MESES
OFICIOS VARIOS	15 DÍAS	2 MESES	15 DÍAS	2 MESES	1 MES	3 MESES	2 MESES

¹⁸⁹ Véase art. 14 ET

	CULMAREX SA	FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO EMILIO GONZÁLEZ	LA VERJASA	MURSA SL	PANRICO	CLUB DE REGATAS SANTIAGO DE LA RIBERA	SOLPLAST SA
TÉCNICOS/ MANDOS INTERMEDIOS	3 MESES	2 MESES	6 MESES	6 MESES	6 MESES	3 MESES	6 MESES
OFICIOS VARIOS	2 MESES	15 DÍAS	2 MESES	2 MESES	2 MESES O 1 MES	2 MESES	1 MES (Obreros cualificados) 15 días (el resto)

	TRAGSA	AYUDA A DOMICILIO DE MOLINA DE SEGURA SLL	FUNDACIÓN HOSPITAL DE CIEZA	PRENSA DEL SURESTE SL
TÉCNICOS/ MANDOS INTERMEDIOS	6 MESES	6 MESES	2 MESES (TITULADOS UNIVERSITARIO) 1 MES (FP)	3 MESES
OFICIOS VARIOS	30 DÍAS	2 MESES	15 DÍAS	1 MES

b) Convenios posteriores a la reforma laboral

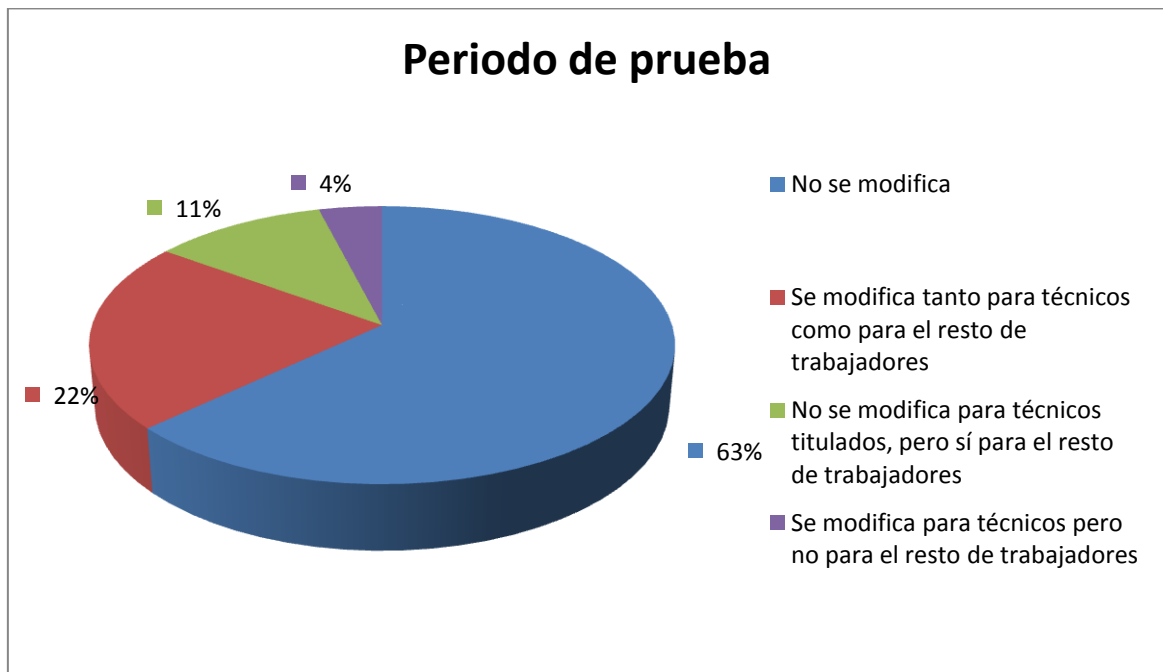
	ADITIA OUTSORCING SL	AGUAMUR	ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES	AYUDA A DOMICILIO DE MOLINA DE SEGURA SLL (NUEVO CONVENIO)
TÉCNICOS/ MANDOS INTERMEDIOS	6 MESES	6 MESES	8 MESES	6 MESES
OFICIOS VARIOS	2 MESES	15 DÍAS	3 MESES	2 MESES

	AUTOPISTAS COSTA CÁLIDA	CÁRITAS	CASINO RINCÓN DE PEPE	CLÍNICA VIRGEN DE LA VEGA
TÉCNICOS/ MANDOS INTERMEDIOS	6 MESES	3 MESES	6 MESES	3 MESES
OFICIOS VARIOS	2 MESES	1 MES	3 MESES	1 MES

	GRUINSA	HOSPITAL PERPETUO SOCORRO	SERVICIOS VIRIATO MURCIA SL	SISTEMAS AZUD
TÉCNICOS/ MANDOS INTERMEDIOS	6 MESES	2 MESES	6 MESES	4 MESES
OFICIOS VARIOS	6 MESES	1 MES/ 15 DÍAS	2 MESES	2 MESES

	SOLPLAST	TECNOLOGÍA Y LABRANZA SL	
TÉCNICOS/ MANDOS INTERMEDIOS	6 MESES	6 MESES	
OFICIOS VARIOS	1 MES /15 DÍAS	2 MESES	

Analizando los datos a través de la encuesta de recogida de información vemos que en el 63% de los convenios no se modifica el periodo de prueba para ningún tipo de trabajador, con respecto a lo que establece la legislación estatal. Mientras que para el 22% se modifica tanto para técnicos titulados como para el resto de trabajadores. En el 11% de los convenios no se modifica para técnicos titulados pero sí para los demás trabajadores. Y en el 4 % se modifica para técnicos titulados pero no para el resto de trabajadores.



*Fuente: elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

Es conveniente aclarar que en la empresa Clínica Virgen de La Vega encontramos dos tipos de periodo de prueba: uno para trabajadores nuevos y otros para trabajadores que ya son de la empresa y han ascendido de puesto de trabajo¹⁹⁰. En este último caso el periodo de prueba es de:

- Tres meses para personal directivo (grupo I) y para los titulados universitarios superiores y medios (Niveles I y II, de los Grupos II y III).
 - Un mes y quince días para personal con titulación de formación profesional de grado superior y medio (Niveles III y IV de los Grupos II y III, y nivel I y II del Grupo IV).
 - Quince días para el resto de los trabajadores y trabajadoras.
- Además añade que si el candidato/a interno/a seleccionado/a no supera el período de prueba, volverá a ocupar el puesto de origen y el puesto será ofertado a contratación externa.

Como explicamos anteriormente, la reforma laboral de 2012 introduce un nuevo contrato denominado “contrato indefinido de apoyo a los emprendedores” que pueden utilizar las empresas de menos de 50 trabajadores. Este contrato de trabajo tiene un periodo de prueba de un año. Esta medida ha sido criticada por varios autores por considerarla inconstitucional por discriminatoria. Sirva de ejemplo, la cita de Miguel Rodríguez-Piñero Royo “La desnaturalización de la figura de la prueba es evidente; como lo es también que se trata de un intento de ocultar una nueva modalidad contractual temporal”¹⁹¹ o la argumentación de López Terrada, que al hablar de la puesta en tela de juicio por distintos autores de la constitucionalidad de distintos contenidos de la regulación de este contrato, explica “como la parte más fundada de todas ellas es, a mi juicio, la relativa a la desnaturalización de la figura del período de prueba, que se produce como

¹⁹⁰ Véase art. 17 del convenio colectivo de Clínica Virgen de La Vega de 2014.

¹⁹¹ RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M. “El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral”, *Revista Relaciones Laborales* Nº12, Sección Monografías. Editorial LA LEY.(2013, Diciembre)

consecuencia de la fijación de un año de duración en todo caso”¹⁹². Sempere Navarro afirma que este periodo de prueba “quizá INCONSTITUCIONAL, desnaturaliza su razón de ser”¹⁹³. Y es que según el Tribunal Supremo la finalidad del periodo de prueba es “la experimentación ‘sobre el terreno’ de la relación de trabajo mediante la ejecución de las prestaciones respectivas de las partes, siendo sus funciones manifiestas la comprobación de la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado, teniendo mayor significación estas funciones en los trabajos cualificados y de dirección o supervisión, que en otros menos cualificados y tiene, consustancialmente, un carácter de temporalidad y provisionalidad, y de ahí, que sea razonable, que su duración sea por lo general, breve”¹⁹⁴.

El 24 de mayo de 2012 el Congreso de los Diputados, en la primera fase del trámite parlamentario de la reforma laboral, aprobó 21 de las 656 enmiendas interpuestas frente a la reforma laboral. Una de las enmiendas establece que el citado contrato desaparecerá si la tasa de paro desciende del 15%. Aunque muchos autores siguen manifestando su oposición a la medida por parecerle insuficiente, ya que resulta muy difícil que la tasa de paro descienda por debajo de esta cifra en los próximos 10 años, debido a la situación de crisis actual.

El Pleno del Tribunal Constitucional dictó sentencia el 16 de julio de 2014 desestimando el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Parlamento de Navarra contra varios preceptos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En concreto, el recurso pretendía la declaración de inconstitucionalidad y consiguiente nulidad, en primer lugar, del art. 4 de la Ley 3/2012, en cuanto establece que la duración

¹⁹² LÓPEZ TERRADA, E. “*La Reforma Laboral de 2012 y las modalidades de contratación*” *Arxius*, nº28, junio 2013, pág. 44.

¹⁹³ SEMPERE NAVARRO, A.V y MARTÍN JIMÉNEZ, R. *Claves de la Reforma Laboral 2012*. Aranzadi, cit., pág. 109.

¹⁹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2011, rec. 152/2010.

del período de prueba del nuevo “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores” para empresas de menos de cincuenta trabajadores, será de un año en todo caso. Para el Parlamento recurrente, esta concreta previsión sobre la duración del periodo de prueba vulnera los arts. 35.1, 37.1, 24.1 y 14 CE.

El TC establece que "una vez realizada la debida ponderación de los derechos y bienes constitucionales en conflicto, la previsión cuestionada, por la que se establece un período de prueba de un año, constituye una medida que, en la coyuntura económica en que se ubica y en tanto liga su perdurabilidad a los umbrales de desempleo en los términos ya indicados, resulta razonable; supera la regla de adecuada proporcionalidad entre el sacrificio que supone para la estabilidad en el trabajo del trabajador contratado y los beneficios que puede representar para el interés individual y colectivo del fomento y creación de empleo estable" por lo que "se trata de una disposición que no vulnera el art. 35.1 CE".

Y, adicionalmente, que "interpretado el precepto en el sentido de que cabe un control judicial pleno sobre la adecuación normativa de la decisión o laudo arbitral de la CCNCC u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas, acotado a los aspectos jurídicos propios del conocimiento de la jurisdicción, incluido el control sobre la concurrencia de las causas y la adecuación a ellas de las medidas adoptadas, hemos de descartar que el párrafo octavo del art. 82.3 LET, en la redacción dada por el art. 14.uno de la Ley 3/2012, resulte contrario al derecho a la tutela judicial reconocido en el art. 24.1 CE."

El desarrollo convencional, no establece regulación distinta a lo establecido por la legislación estatal en lo que respecta al periodo de prueba de este contrato.

4. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El art. 24 ET establece que en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y

sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

4.1. PROMOCIÓN

Las empresas utilizan distintos sistemas de promoción profesional. La mayoría apuesta por favorecer la promoción interna de los trabajadores en la medida de lo posible. Aunque ninguna cierra la puerta a las contrataciones externas. A continuación analizamos las principales formas de promoción que se recogen en los convenios colectivos analizados.

En Estrella Levante¹⁹⁵ todos los puestos vacantes o de nueva creación, son cubiertos necesariamente para la primera convocatoria por personal fijo de la empresa, quedando excluidos los Niveles 5, 6 y 7 del Grupo Administrativo, Apoderados, personal directivo, personal del Grupo Técnico y del Grupo Comercial. Si finalizado el plazo para la presentación de solicitudes a las vacantes convocadas, no se hubiesen presentado aspirantes o si realizadas las pruebas entre el personal de la empresa, este no hubiese alcanzado la puntuación mínima, la empresa efectuará nueva convocatoria en el plazo de seis meses. En Sistemas Azud SA se sigue un modelo similar, ya que las vacantes se cubren, dentro de cada grupo y nivel salarial, por aquellos trabajadores del grupo o nivel inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se le someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo, excepto la promoción y ascenso a todos los grupos y niveles salariales comprendidos en los niveles 1 y 2 serán siempre de libre designación por la empresa¹⁹⁶.

Con carácter general podemos decir que la promoción o ascensos de los encargados y personal directivo y otros puestos, se efectúa por libre designación de la empresa. Por ejemplo, así se establece en el art. 26 del

¹⁹⁵ Véase art. 9 del convenio colectivo de Estrella Levante (2013).

¹⁹⁶ Véase art. 20 del convenio colectivo de Sistemas Azud SA.

convenio colectivo de Panrico SA. Para realizar estas promociones muchas empresas optan por establecer pruebas de promoción específicas para cada puesto.

Destaca el sistema utilizado por empresas como *Saint Gobain Vicasa*, *Estrella Levante* o Santa Bárbara Sistemas. Todos ellos basados en la convocatoria de pruebas específicas para acceder a los distintos puestos de trabajo, como si de una oposición se tratara. Las pruebas son llevadas a cabo por un tribunal calificador formado por miembros del comité de empresa y dos miembros de la dirección de la empresa. La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se considere conveniente, pruebas psicotécnicas y/o médicas.

Algunas empresas, específicamente para determinados puestos de trabajo, utilizan el criterio de la antigüedad para promocionar a los trabajadores. Este es el sistema que utiliza Panrico para el personal obrero¹⁹⁷ y el que utiliza la Fundación Hospital de Cieza con carácter general¹⁹⁸.

Resulta muy curiosa la forma que tiene la empresa Rodolfo y Cervantes SL. de fomentar el matrimonio a través de la negociación colectiva. Así, los dependientes de segunda, que contraigan matrimonio durante la vigencia de este Convenio, ascenderán automáticamente a la categoría de Dependientes de primera. De la misma forma que los Ayudantes de Dependientes, casados antes de los 22 años, al cumplir dicha edad, ascenderán a Dependientes de primera¹⁹⁹. Surge la duda de si esta cláusula convencional vulnera el derecho a la no discriminación contenido en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, y el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razón de estado civil en las relaciones laborales, contenido en el artículo 4.2c) ET.

¹⁹⁷ Véase art. 26 del convenio colectivo de Panrico.

¹⁹⁸ Véase art. 15 del convenio colectivo de Fundación Hospital de Cieza.

¹⁹⁹ Véase el art. 26 del convenio colectivo de Rodolfo y Cervantes SL.

El art. 4 de la Directiva 2000/43/CE y artículo 4 de la Directiva 2000/78/CE habilitan a los Estados miembros para que exista una diferencia de trato en el empleo, habilitando la existencia de acciones de positivas de discriminación cuando con ellas se busque garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten.. Pero no nombran nada respecto del estado civil de los trabajadores, y además no parece que el estar casado o no suponga una desventaja que deba ser compensada.

Por otra parte, el art. 17 ET sí impide el establecimiento de este tipo de cláusulas al establecer que se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

4.2. FORMACIÓN

El art. 4 ET establece el derecho a la formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. Según el art. 23.2 ET en la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de este derecho.

Saint Gobain Vicasa resulta ser una de las empresas más preocupadas por la formación de los trabajadores. Para ello, recoge una serie de ayudas a la

formación²⁰⁰ y premia cada año económicamente a los empleados que se distinguen notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos tanto en cursillos o acciones impartidas²⁰¹.

Santa Bárbara Sistemas pacta que si la asistencia al curso de formación implica un desplazamiento o la utilización de un medio de transporte distinto del habitual usado para cumplir la jornada laboral, el mayor coste para el trabajador será cubierto por la Empresa, previa justificación del mismo²⁰².

Son varias las empresas que se comprometen a realizar un plan de formación anual a través de la negociación colectiva. CCOO se compromete a dar uno o varios cursos a sus trabajadores con el objetivo de que todas las personas trabajadoras adquieran los conocimientos necesarios para actualizarse en sus funciones profesionales y poder desempeñar cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.

En Emuasa se crea una Comisión Paritaria (mesa de formación), compuesta por el/la Responsable de RRHH o persona en quien delegue, otro miembro de la Empresa, dos personas designados por el Comité de Empresa y un secretario/a designado/a por RRHH. La citada Comisión es la competente para decidir sobre la realización o no de los cursos que se propongan por las partes y la selección del personal aspirante a participar en los cursos de formación profesional a realizar. La Empresa destinará a este fin como mínimo 12.422,30 euros anualmente²⁰³.

Una medida formativa, en cierto modo pionera en la Región de Murcia, es la contenida en el convenio colectivo de Servicios Viriato Murcia SL, en el cual se aprueba un protocolo para ayudar a las víctimas de la violencia de género²⁰⁴. Este protocolo incluye distintas medidas entre las que se encuentran las relacionadas con la formación para evitar que surjan

²⁰⁰ Véase art. 27 del convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa.

²⁰¹ Véase art. 28 del convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa.

²⁰² Véase art. 36 del convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas.

²⁰³ Véase art. 15 del convenio colectivo de Emuasa de 2014.

²⁰⁴ Véase Anexo I del convenio colectivo de Servicios Viriato Murcia SL

situaciones de este tipo en trabajadoras de la plantilla de la empresa. Así se acuerda la actuación en la formación y el asesoramiento interno y preventivo para la detección temprana del problema y búsqueda de solución. Las partes firmantes diseñarán de manera bipartita y consensuada cursos específicos de información de los derechos laborales y otros específicos que ayuden a las empleadas a detectar situaciones de riesgo y saber encauzar sus posteriores acciones para combatirlas.

También se pondrán en práctica sesiones de autoestima y entrenamiento hacia la persona, para que sepa distinguir los comportamientos y los hechos que deben repelerse desde el inicio.

A su vez, se podrán en práctica sesiones informativas para concienciar al personal contratado en la resolución pacífica y negociada de los conflictos sentimentales y domésticos.

Se informará al personal contratado de las personas designadas para la ayuda y acompañamiento para los casos de violencia de género.

“Se pretende fundamentalmente, aumentar la atención y concienciación de la plantilla, reforzar los mecanismos de protección, instruir en unos mínimos necesarios para detectar y repeler y conseguir la máxima inhibición de los agresores.”

Los cursos y calendarios serán planificados adecuadamente por las áreas encargadas de este campo.

5. TIEMPO DE TRABAJO

Resulta preciso concretar los periodos de tiempo que el trabajador dedicará al trabajo y aquellos que estarán destinados al descanso. Estos periodos son fijados de forma conjunta por la ley, los reglamentos y los convenios colectivos, y en última instancia por los contratos de trabajo.

Las normas que actualmente regulan el tiempo de trabajo y sus límites son el Estatuto de los Trabajadores en sus arts. 34 a 38 y el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, así como otras normas reglamentarias para sectores determinados.

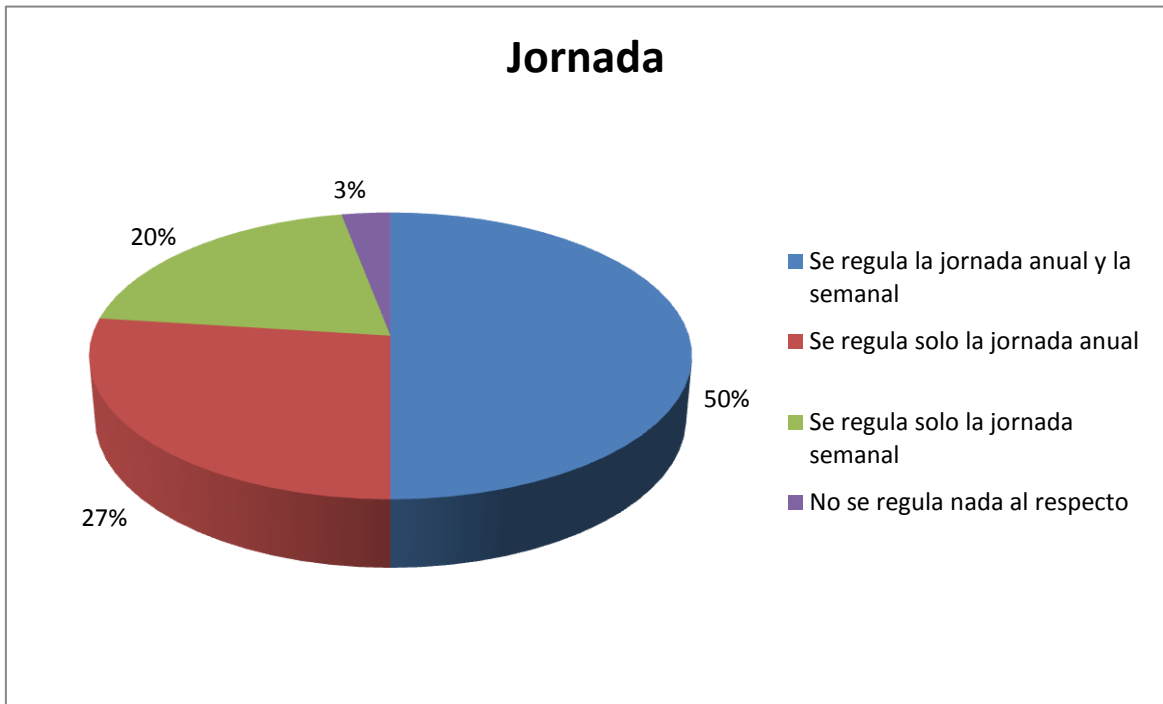
A continuación realizaremos un análisis de la regulación legal de estos periodos de trabajo y descanso y del desarrollo convencional observado en nuestro ámbito de estudio, describiendo los posibles efectos que la reforma laboral ha tenido en este sentido.

5.1. JORNADA DE TRABAJO

El art. 34.1 ET establece que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.” Naturalmente, por aplicación de la regla general del art. 3.1.c) ET, el contrato de trabajo puede establecer una jornada inferior a la legal o convencional, como condición más beneficiosa para el trabajador, pero no una jornada superior”²⁰⁵.

La mayoría de las empresas estudiadas hacen referencia a la jornada de trabajo máxima. Aunque algunas se refieren a la jornada máxima semanal y otras se refieren al número máximo de horas que el trabajador puede realizar al año. El 50% de los convenios colectivos aprobados tras la reforma laboral hacen referencia a ambos límites, mientras que el 27% de los convenios sólo recogen el límite máximo anual y el 20% hacen referencia a las horas semanales sin mencionar las horas anuales. En el 3 % de los convenios no se regula nada al respecto.

²⁰⁵ ROQUETA BUJ, R. “Tiempo de trabajo y periodos de descanso”, en *Derecho del Trabajo* (COORD: CAMPS RUÍZ, L.M Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.) Tirant lo Blanch. Valencia, 2014, pág. 322.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

A continuación se recogen todas las empresas que regulan la jornada máxima anual, con sus respectivas horas de trabajo anuales, ordenadas de mayor a menor número de horas de trabajo al año.

RODOLFO Y CERVANTES SL	REAL CLUB DE REGATAS SANTIAGO DE LA RIBERA	VALERIANO INGENIERÍA	MURSA SL	VALUNION SA	PRENSA DEL SURESTE SL	ÁNGEL TERESA HERMANOS
1826 h y 27 minutos	1826 h	1820 h.	1820 h	1820 h	1820 h	1818h
CASINO RINCÓN DE PEPE	AGUAMUR	AUTOPISTAS COSTA CÁLIDA	CULMARE X	MAGAR	MOYRES A	THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.L.
1808 h	1800h	1800h	1800 h	1793 h	1.780 h	1768 h

BEBIDAS CARBÓNICAS PEPSICO SL	PANRICO SA	LA VERJA SA	CAPEL VINOS	CARBÓNICA MURCIANA SA	SOLPLAST SA	ESPAÑOLA DEL ZINC
1768 h	1768 h	1760 h	1.758 h	1757 h	1756 h	1752 h
FORESPAN SA	SALINERA ESPAÑOLA SA	SANTA BÁRBARA SISTEMAS	HOLCIM ESPAÑA, S.A	FUNDACIÓN HOSPITAL DE CIEZA	UNIÓN SINDICAL CCOO MURCIA	FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO EMILIO GONZÁLEZ
1752 h	1.750 h	1724 h	1.720 h	1645 h	1550 h	1538 h

La jornada media anual resultante en los convenios anteriores a la Reforma Laboral es de 1760,62 horas de trabajo.

La jornada máxima anual en los convenios colectivos posteriores a la Reforma Laboral es la siguiente:

ADITIA OUTSORCING SL	ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES	SERVICIOS VIRIATO MURCIA SL	VIRIATO SEGURIDAD SL	GRUINSA	SIMÓN SAÉZ SL	CORBALÁN MATALLANA SL
1826 h	1826 h	1826 h.	1826 h	1820 h	1819 h	1816 h
CASINO RINCÓN DE PEPE	INDUSTRIA JABONERILINA SL	CULMAREX ²⁰⁶	AGUAMUR	GRUPO SIREN AMBULANCIAS	TECNOLOGÍA Y LABRANZA SL	UNIÓN CAEC SL
1808 h	1804 h	1800 h	1800 h	1800 h	1800 h	1800 h
CLÍNICA VIRGEN DE LA VEGA	HOSPITAL PERPETUO SOCORRO	MOYRESA	CAPEL VINOS	SERVICIO OP	SOLPLAST SA	FORESPAN SA
1791 h	1791 h	1780 h	1758 h	1756 h	1756 h	1752 h
SERTEGO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES	-	-	-	-	-	-
1744 h						

²⁰⁶ Para los trabajadores del sector de producción la jornada anual será de 1610 h, para el resto de trabajadores 1800 h.

Como se puede apreciar, la Reforma Laboral no ha tenido mucha influencia en lo que respecta a la jornada máxima anual. Así, empresas como Casino Rincón de Pepe o Capel Vinos SA no han cambiado este límite al negociar un nuevo convenio. Sin embargo, sí apreciamos una tendencia a flexibilizar la jornada semanal. Así, mientras que el convenio de Capel Vinos SA de 2010 hablaba de que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. El nuevo convenio de 2014 establece que la jornada semanal ordinaria será de un mínimo de 35 horas y un máximo de 45 horas, distribuidas de lunes a viernes. Incluso durante diez semanas anuales la jornada puede llegar a 48 horas²⁰⁷.

En el nuevo convenio de Casino Rincón de Pepe también se aprecia un refuerzo del poder de la empresa para realizar cambios en los horarios de los trabajadores, ya que faculta a la dirección de la empresa para realizar estas modificaciones no sólo en caso de ausencia de un compañero, como ya preveía el anterior convenio, sino también en caso de que existan necesidades de adecuación del servicio al público²⁰⁸.

Además de estos casos concretos, en lo que respecta a la jornada máxima semanal establecida en el art. 34.1 ET de 40 horas, son varias las empresas que reducen el número de horas semanales. Por ejemplo, Estacionamientos y Servicios SA limita a 39 el número de horas de trabajo²⁰⁹. Fundación Formación y Empleo Emilio González²¹⁰ y en Caritas Diocesana²¹¹ se establece una jornada semanal de 35 horas.

²⁰⁷ Véase art. 9 del convenio colectivo de Capel Vinos SA (2014).

²⁰⁸ Véase el art. 7 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe (2014)

²⁰⁹ Véase el art. 39 del convenio colectivo de Estacionamientos y Servicios SA.

²¹⁰ Véase el art. 22 del convenio colectivo de Fundación Formación y Empleo Emilio González.

²¹¹ Véase art. 9 del convenio colectivo de Caritas Diocesana de 2014.

El art. 34.2 ET establece que mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año²¹².

Son varias las empresas que optan por esta distribución irregular de la jornada de trabajo²¹³ a lo largo del año. En concreto, el 46% de los convenios colectivos negociados después de la Reforma Laboral pactan esta distribución irregular, mientras que el 54% restante no recogen nada al respecto.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

En el Real Club de Regatas de Santiago de la Ribera de Junio a Septiembre se realizan 10 horas de trabajo diario, mientras que durante el resto del año se realizan 7 horas al día²¹⁴. En ATE Sistemas y Proyectos Singulares pactan la

²¹² El RD-Ley 3/2012 introduce un nuevo inciso en el art. 34.2 ET a fin de atribuir a la empresa la facultad de gestión de una bolsa de horas de trabajo, equivalente al 5 % de la jornada. Aunque el día 24 de mayo de 2012 en el trámite parlamentario de la reforma laboral, se admitió una enmienda que incrementa al 10% el porcentaje de jornada que puede distribuir irregularmente el empresario a lo largo del año. Esta facultad se reconoce salvo pacto en contrario que la limite o suprima, es decir, sin necesidad de acuerdo previo para su introducción. Por tanto, en caso de que el convenio colectivo aplicable en la empresa no regule la aplicación de la distribución irregular de la jornada, y tampoco se haya pactado esta posibilidad mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, la empresa podrá distribuir irregularmente la jornada laboral anual, con el citado límite legal de horas.

²¹³ La aprobada enmienda transaccional n.º 3 al proyecto de ley de la reforma laboral, de los grupos BNG y CIU, deja en manos de la negociación colectiva la distribución irregular de la jornada, y la adaptación de ésta para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

²¹⁴ Véase el art. 12 del convenio colectivo del Real Club de Regatas de Santiago de la Rivera.

posibilidad de distribuir irregularmente la jornada de trabajo ordinaria a través de la constitución de una bolsa de horas que estará formada entre un mínimo de un 10% de la jornada y un máximo de 40% de la jornada anual²¹⁵. En Clínica Virgen de la Vega la empresa puede distribuir hasta el 30% de la jornada de forma irregular a lo largo del año²¹⁶.

En la empresa La Federal de Villacis SLL., aunque no se ha negociado un convenio colectivo propiamente dicho, sí que se realizó un pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores con el fin de mejorar las condiciones de trabajo que se recoge en el convenio colectivo de trabajo, aplicable a la empresa: *Convenio Colectivo Nacional para Empresas de Publicidad*. El Objetivo de este acuerdo, consiste en favorecer la flexibilidad interna del horario de trabajo, para conseguir una mejora en la calidad de vida de las personas que componen la plantilla de la empresa, mejorando su capacidad de conciliar la vida familiar, personal y laboral y apoyando fórmulas para la resolución de imprevistos. En este pacto se acuerda la realización de un horario europeo: con una jornada efectiva que se realiza entre las 9 de la mañana y las 18 horas de lunes a jueves. Los trabajadores disponen de un intervalo de 1 hora para comer. Los viernes se trabaja en jornada intensiva, en horario de 9 de la mañana a 3 de la tarde. Durante los meses de julio y agosto, se establece la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales. Además, la empresa cuenta con infraestructura, *sala para comer* y frigorífico, disponible para aquellas personas que quieran desayunar o comer en las instalaciones. Y se cuenta con el apoyo de la empresa cuando se necesita hacer uso del tiempo de trabajo para resolver imprevistos que afectan a la vida personal de las personas trabajadoras.

Tras la Reforma Laboral se observan dos cambios importantes en materia de jornada de trabajo. El cambio más relevante es el incremento del grado de flexibilización horaria que se ha pactado en los convenios. A continuación exponemos los principales supuestos:

²¹⁵ Véase art. 36 del convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares.

²¹⁶ Véase art. 18 del convenio colectivo de Clínica Virgen de La Vega.

En Aditia Outsourcing se establece la facultad de la empresa para prolongar o reducir la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 40 días laborables, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Además, de acuerdo con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de los trabajadores²¹⁷.

En ATE Sistemas y Proyectos Singulares se pacta la adaptación de la jornada de trabajo diaria en función de las necesidades concretas prevista e imprevistas, circunstancias de la producción, puntas de trabajo, ausencias de personal entregas urgentes, disminución de la actividad, etc. De esta forma la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias. Y podrá reducirse diaria, semanal o mensualmente²¹⁸.

En Corbalán Matallana SL. se acuerda establecer un porcentaje del 10% de la jornada anual para ser distribuido por la empresa cuando surjan estas circunstancias y de forma flexible, preavisando al trabajador al menos con cinco días de antelación al momento en que se realice la jornada irregular²¹⁹.

En Tecnología y Labranza SL. se pacta una flexibilidad tanto estructural como coyuntural. Estructural, ya que de acuerdo con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá elaborar un calendario con la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año negociándolo y acordándolo con la representación legal de los trabajadores, si la hubiera. Y coyuntural, dada la peculiaridad de la actividad de la empresa, muy vinculada a las épocas estacionales y a las puntas de trabajo de las empresas clientes y de los centros de trabajo, en situaciones imprevistas vinculadas a la carga de trabajo existente en cada momento²²⁰.

²¹⁷ Véase art. 21 del convenio colectivo de Aditia Consulting

²¹⁸ Véase art. 37 del convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Especiales.

²¹⁹ Véase art. 6 del convenio colectivo de Corbalán Matallana SL.

²²⁰ Véase art. 22 del convenio colectivo de Tecnología y Labranza SL.

Por último, cabe destacar que aunque son muchas las empresas que realizan jornadas flexibles a lo largo del año, son escasas las que hacen referencia a horarios flexibles. Sí se contempla este factor en el convenio de Emuasa, aunque únicamente hace mención al personal que por necesidades personales precise modificar su horario de trabajo. Estos trabajadores deberán solicitarlo por escrito a RRHH, que previa consulta con el/a Jefe/a de Departamento y el/a Director/a de Área afectados y siempre que el informe de los/as responsables sea favorable, resolverá la modificación solicitada²²¹.

En esta empresa también se realizan dos tipos de jornadas a lo largo del año. Así, con carácter general se sigue una jornada partida, pero desde el 15 de junio al 15 de septiembre, así como en Navidad y Semana Santa, se trabaja de jornada continuada, percibiéndose el plus correspondiente.

Otro de los cambios que se perciben tras la reforma laboral es el incremento de la jornada laboral anual, aunque este cambio, es de carácter minoritario. Se produce en algunas empresas como Emuasa, en la cual el incremento de la jornada de trabajo anual para el año 2013 es de 45 horas, al trabajarse los días de permiso por asuntos propios, equivalentes a un 2'78% de más horas/año; a la vez que el incremento en 2013 de jornada por reducir desde el 1 de julio el descanso para el "bocadillo" a 15 minutos suponen 27 horas y 30 minutos (27'75 horas) más que en 2012, equivalente a un 1'71% de más horas/año²²².

En materia de protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, no se han encontrado muchas menciones a las medidas que desde la empresa se pueden tomar en materia de jornada para proteger a la víctima. Aunque sí se recoge lo ya establecido en la legislación general sobre el derecho de la trabajadora, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la

²²¹ Véase art. 16.9 del convenio colectivo de Emuasa.

²²² Véase art. 25 del convenio colectivo de Emuasa (2013).

empresa. Así lo transcriben los convenios colectivos de Caritas Diocesana²²³, Industria jabonera Lina SA²²⁴.y Servicios Viriato Murcia SL²²⁵.

Estos datos son similares a los que ofrece el informe del Observatorio Jurídico-Laboral de la Violencia de Género realizado en 2009, según el cual sólo el 18,9% de los convenios colectivos firmados entre enero y abril de 2009 contenían cláusulas dirigidas a las víctimas de violencia de género. Casi la mitad de los 107 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal negociados entre 2005 y vigentes actualmente contienen alguna disposición sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género. La proporción se reduce en el caso de los convenios de empresa, en particular en el ámbito de las empresas privadas, ya que sólo el 10,6% de los convenio firmados entre enero y abril de 2009 contenían medidas para ayudar a las víctimas de malos tratos. Por el contrario, en las empresas públicas el 66,6% de los convenios incluían alguna cláusula de este tipo.

Como apunta García Romero, “la negociación colectiva está llamada a jugar un papel mucho más relevante en la protección jurídico laboral de las mujeres víctimas de violencia de género en cuanto que el marco legal tiene un carácter mínimo y la función de aquella es avanzar y extender dicho marco”²²⁶. Y realiza una interesante propuesta en la que señala distintos ámbitos o aspectos susceptibles de negociarse vía convenio colectivo para mejorar o complementar los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género: “a) anticipo del período vacacional; b) ofrecer ayudas económicas para situaciones de emergencia derivadas de la violencia de género; c) conceder jornadas flexibles; d) conceder permisos retribuidos con duración determinada; e) mejorar las condiciones temporales de reserva de empleo en los supuestos de movilidad geográfica; f) flexibilizar las vías de acreditación de la situación de víctima de violencia de género (dictamen de servicios sociales,

²²³ Véase art. 13.7 convenio colectivo de Caritas Diocesana.

²²⁴ Véase art. 31.10 del industria jabonera lina sa.

²²⁵ Véase Anexo del convenio de Servicios Viriato Murcia SL

²²⁶ GARCÍA ROMERO, B.: “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.11/2012, pág. 16.

denuncia ante el juzgado, informe de una ONG, etc.); g) Crear una comisión especial en la materia que informe a las víctimas de sus derechos y de las acciones judiciales que puede interponer, poniéndola en contacto con organizaciones o asociaciones de mujeres, etc.”²²⁷.

5.2. DESCANSOS

El art. 40.2 CE establece que los poderes públicos garantizarán el descanso necesario del trabajador, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Para garantizar este mandato constitucional el ET establece diferentes límites de la jornada, aunque son varios los aspectos que suelen ser concretados por la negociación colectiva en esta materia. A continuación analizaremos los principales.

a) *Periodos de descanso en jornadas continuadas*

En lo que respecta al descanso en jornadas continuadas superiores a seis horas son varios los convenios que mejoran lo establecido en el art. 34.4 ET estableciendo el derecho a 30 minutos de descanso, como Ángel Teresa Hermanos²²⁸. El personal de Matallana Corbalán SL, Tecnología y Labranza SL, Culmarex y del Club Náutico Los Nietos tiene derecho a 20 minutos de descanso a lo largo de la jornada. Aunque en los dos primeros casos no se considera como tiempo efectivamente trabajado²²⁹, mientras los otros dos supuestos sí que se remunera como tal²³⁰. Y es que en algunos casos este

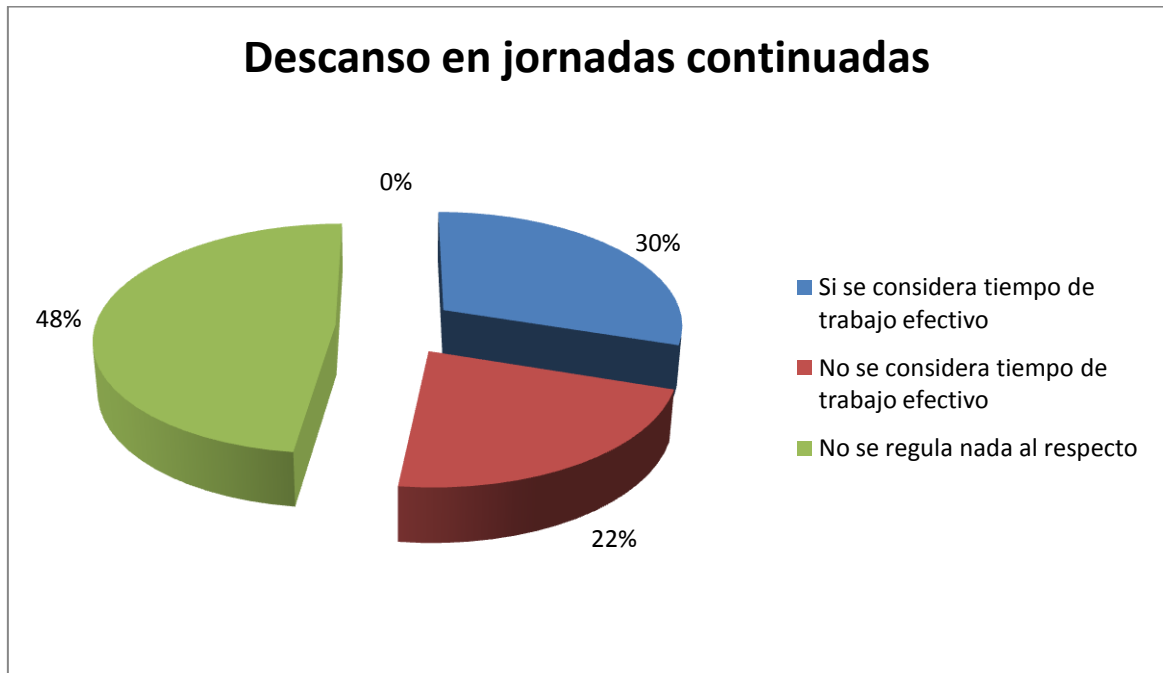
²²⁷ GARCÍA ROMERO, B.: “La violencia de género ... *op. cit.*, pág. 22

²²⁸ Véase el art. 8 del convenio colectivo de Ángel Teresa Hermanos.

²²⁹ Véase el art. 5 del convenio colectivo de Corbalán Matallana SL.

²³⁰ Véase el art. 6 del convenio colectivo de Club Náutico Los Nietos y art. 15 del convenio de Culmarex.

descanso se considera como tiempo de trabajo efectivo como en Caritas Diocesana²³¹ o en Estacionamientos y Servicios SA.²³². Aunque en la mayoría de los convenios no es así, con la respectiva pérdida de la retribución. En concreto, en el 30% de los convenios colectivos se considera como tiempo de trabajo efectivo, mientras que en el 22% de estos convenios no se considera como tiempo de trabajo efectivo. En el 48 % de estos convenios no se regula nada al respecto.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

Además observamos otras regulaciones distintas de este periodo de descanso.

En Panrico SA. los trabajadores disfrutarán de 20 minutos de descanso cuando la jornada diaria continuada exceda de 5 horas, en lugar de 6 horas como establece el Estatuto de los trabajadores. Ángel Teresa Hermanos se añade el derecho a 15 minutos de descanso para la merienda²³³. En la

²³¹ Véase el art. 9 del convenio colectivo de Cáritas Diocesana.

²³² Véase el art. 11 del convenio colectivo de Estacionamientos y Servicios SA.

²³³ Véase el art. 8 del convenio colectivo de Ángel Teresa Hermanos.

empresa Casino Rincón de Pepe SA y dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que no podrá superar las 10 horas de trabajo efectivo y continuado al día. El trabajador que voluntariamente acepte trabajar el turno de 10 horas continuadas, disfrutará de 45 minutos para cenar que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo²³⁴.

Por último, cabe destacar una de las modificaciones que se contemplan en el nuevo convenio colectivo de Emuasa con respecto al anterior convenio es el periodo de descanso. Así, hasta el 1 de julio de 2013 el descanso para el bocadillo era de 30 minutos, pero a partir de esa fecha dicho descanso se reduce a 15 minutos²³⁵.

b) Descanso semanal

En el artículo 40.2 de la Constitución Española se recoge que los poderes públicos garantizarán el descanso necesario. Esta necesidad se traduce no sólo en la limitación de la jornada laboral, sino también en la fijación de unos periodos de descanso semanal y anual.

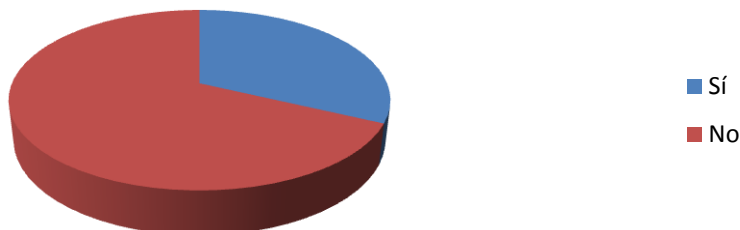
El ET en su artículo 37.1 establece que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. El descanso mínimo semanal es acumulable por periodos de hasta 14 días, y su duración no puede ser inferior a 2 días ininterrumpidos cuando el trabajador es menor de 18 años.

La mayoría de los convenios no se recoge ninguna mención al descanso semanal. En concreto el 68% de los convenios analizados no contienen nada al respecto, mientras que el 32% restante sí regula el descanso semanal.

²³⁴ Véase el art. 7 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe SA.

²³⁵ Véase art. 16.2 del convenio colectivo de Emuasa de 2013.

Regulación del descanso semanal en los convenios colectivos de nivel empresarial de la Región de Murcia



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

De este 32%, la mayoría mantienen el descanso semanal de día y medio ininterrumpido al que obliga el art. 37.1 ET. Si bien algunos convenios colectivos amplían a dos días este periodo, como Casino Rincón de Pepe²³⁶, Estrella Levante²³⁷ o La Verja SA²³⁸.

5.3. VACACIONES

Las vacaciones son la interrupción anual y retribuida de la prestación de servicios para proporcionar descanso al trabajador. Constituyen un derecho del trabajador derivado de la relación laboral, derecho constitucionalmente reconocido e irrenunciable. Su régimen jurídico viene regulado en el art. 38 ET. Sin embargo, esta regulación “resulta sumamente escueta y deja en penumbra numerosas cuestiones; el problema es grave porque tampoco se trata de materias en las que la negociación colectiva entre de manera habitual; se hace entonces imprescindible el acudimiento a criterios jurisprudenciales, con frecuencia basados en las previsiones de diversos Convenios de la

²³⁶ Véase el art. 8 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe SA.

²³⁷ Véase art. 6 del convenio colectivo de Estrella Levante (2013).

²³⁸ Véase el art. 27 del convenio colectivo de La Verja SA.

OIT”²³⁹. A continuación trataremos de sintetizar el contenido que refieren los convenios colectivos de la Región al respecto.

El período de vacaciones y su duración son dos de los aspectos que se suelen negociar en este ámbito. Las vacaciones, tal y como establece el art. 38 ET, son anuales y retribuidas, no sustituibles por compensación económica, y el periodo será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso su duración será inferior a 30 días naturales (Art. 38.1 ET) lo que equivale a 22 días laborales. Aunque muchos convenios colectivos mejoran lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Antes de la reforma laboral cuatro empresas establecían 23 días de vacaciones anuales (Capel Vinos; Forespan SA.; Fundación Formación Y Empleo Emilio González; Holcim España SA), una empresa establecía 24 días (Saint Gobain Vicasa), otra establecía 25 días (Salinera Española SA) y la que más días laborales fijaba era Unión Sindical CCOO, con un total de 27 días laborales.

Si analizamos las empresas que incrementaban el número de días naturales de vacaciones, obtenemos que tan sólo siete empresas mejoran lo establecido en el ET, llevando el número de días naturales a 31 días anuales. Estas empresas son:

- Valeriano Ingeniería.
- Corporación de Medios de Murcia.
- Mursa SL.
- Panrico SA.
- Rodolfo y Cervantes SL.
- Carbónica Murciana SA.
- Emuasa.

Después de la reforma laboral, el 87% de los convenios no mejoran lo pactado en la legislación laboral. Tan sólo el 10 % mejoran los 30 días naturales que

²³⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V., MONTOYA MELGAR, A. Y OTROS. *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi Thomson Reuters, Pamplona, 2010, pág. 471.

se contemplan en esta normativa. En concreto, las empresas Emuasa, Servicleop y Juan José Albarracín aumentan a 31 días el periodo de vacaciones. Y el 3% restante mejora el periodo vacacional, pero fijándolo en días laborales. Es el caso de Sertego Servicios Medioambientales que pacta un periodo de 24 días laborales de vacaciones.

La cuantía retributiva que se percibe durante las vacaciones suele ser equivalente al salario que el trabajador venía percibiendo. Si bien, algunas empresas incrementan esta cantidad, añadiendo un complemento denominado “bolsa de vacaciones”. Por ejemplo Francisco Gea Perona cifra esta cuantía en 426,37 euros²⁴⁰ y Takasago Internacional Chemicals Europe abona 299 euros²⁴¹. Otras empresas condicionan la percepción de la bolsa de vacaciones al mes en que se disfrutan las vacaciones. Holcim España SA. abona este complemento a los trabajadores que disfruten las vacaciones durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. Además, si la empresa modifica las fechas de disfrute de las vacaciones a un trabajador por razones de producción u organización del trabajo, sin comunicárselo con al menos un mes de antelación, se percibirá una gratificación de 615 euros²⁴².

En lo que respecta al periodo de disfrute algunas empresas establecen la posibilidad de partir en dos fracciones dicho periodo. Otras como Vicasa permiten al trabajador fraccionar el periodo tantas veces como desee. En esta última, se pueden obtener días extras bonificados, si se disfrutan los días ordinarios de vacaciones dentro del periodo que determina la empresa.

Normalmente se fijan periodos durante los cuales se pueden disfrutar las vacaciones. La mayoría de empresas optan por que se disfruten entre junio y septiembre. Valunion SA amplía el periodo para disfrutar las vacaciones del 1 de Mayo al 30 de Septiembre, siendo disfrutadas de forma rotatoria²⁴³. En

²⁴⁰ Véase art. 18 del convenio colectivo de Francisco Gea Perona.

²⁴¹ Véase art. 11 del convenio colectivo de Takasago Internacional Chemicals Europe.

²⁴² Véase el art. 18 del convenio colectivo de Holcim España SA.

²⁴³ Véase el art. 5 del convenio colectivo de Valunion SA.

Clínica Virgen de La Vega este periodo abarca desde el 1 de junio al 30 de septiembre.

En Santa Bárbara Sistemas las trabajadoras embarazadas podrán elegir la fecha de disfrute de sus vacaciones²⁴⁴.

En Estrella Levante el trabajador podrá unir los días de permiso retribuido por matrimonio con los 10 días de vacaciones laborables de verano²⁴⁵.

Con la Reforma Laboral, no se aprecian grandes cambios en este aspecto. Empresas como Capel Vinos, Ayuda a Domicilio SLL., Aguamur han pactado el mismo número de días de vacaciones que en el convenio anterior.

5.4. PERMISOS: LICENCIAS RETRIBUIDAS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Por licencia o permiso se entiende la cesación temporal, no periódica, de la prestación de servicios por causa determinada y, en general, retribuable por el empresario. En el artículo 37.3 del ET se establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo que en él se establecen.

Por convenio colectivo, pacto entre empresario y representantes de los trabajadores, contrato individual o acuerdo entre las partes se pueden ampliar, no restringir, las causas y duración de los permisos legalmente establecidos. Los permisos retribuidos son uno de los aspectos que son negociados de forma más habitual por los convenios colectivos, proporcionando mejoras con respecto a lo que establece el art. 37 ET.

A continuación se reflejan las mejoras de los principales permisos retribuidos:

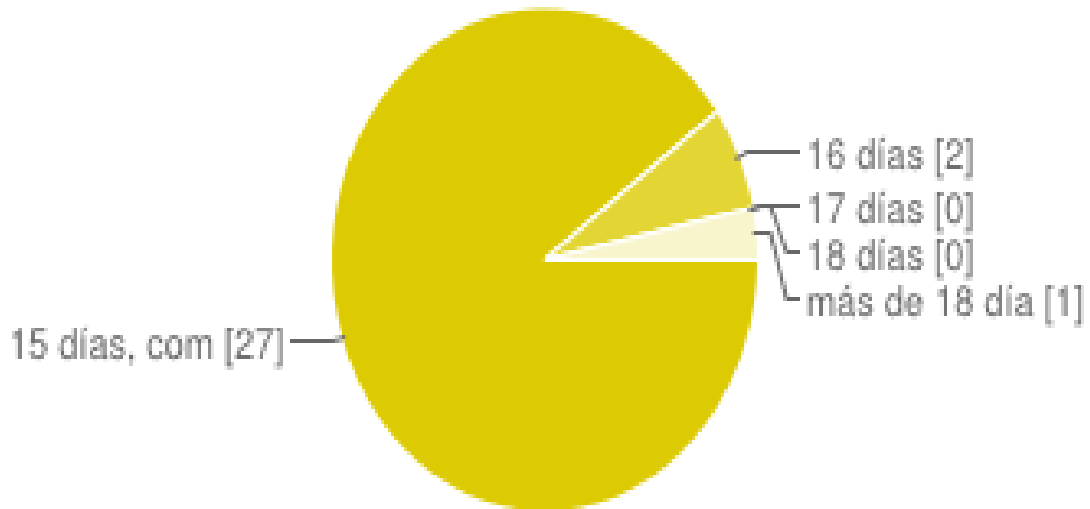
²⁴⁴ Véase el art. 41 del convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas.

²⁴⁵ Véase art. 13 del convenio colectivo de Estrella Levante.

	Matrimonio	Fallecimiento de familiares	Nacimiento de hijos	Enfermedad de familiar	Traslado de domicilio
Santa Bárbara Sistemas	-	3 días	5 días	5 días	2 días
Naftran	18 días	3 días	3 días	3 días	2 días
Aguamur	-	5 días	5 días		2 días
Cáritas	-	-	3 días	3 días	-
Capel Vinos	16 días	3 días	3 días	3 días	-
Corporación de Medios de Murcia	-	4 días	3 días	-	-
Casino Rincón de Pepe	-	-	5 días	-	-
Bebidas Pepsico SL	16 días	-	-	-	2 días
Club Náutico Los Nietos	-	3 días	3 días	3 días	2 días
Culmarex SA	-	5 días	5 días	5 días	2 días
Española del Zinc SA	-	4 días (cónyuge) 3 días (resto de familiares)	-	3 días	-
Forespan SA	-	3 días	3 días	3 días	2 días
Francisco Gea Perona SA	18 días	3 días	3 días	3 días	2 días
Fundación Formación Y Empleo Emilio González	-	3 días	3 días	3 días	-

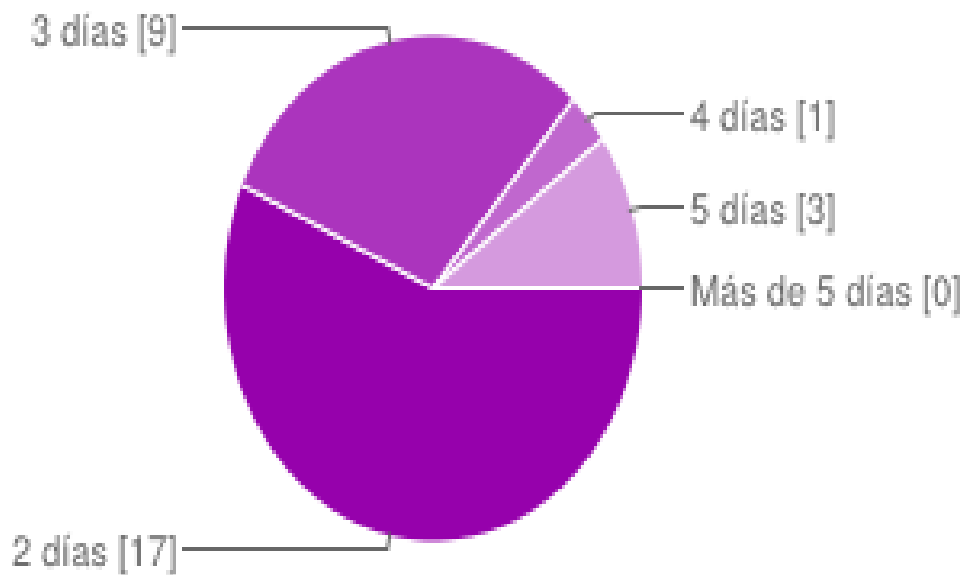
Mursa SL	20 días		De 1 a 5 días	-	-
Panrico SA	-	3 días	3 días	3 días	
Real Club De Regatas Santiago De La Ribera	-	3 días	3 días	3 días	-
Rodolfo y Cervantes SL	-	6 días	6 días	6 días	-
Salinera Española SA	-	3 días	3 días	3 días	-
CCOO	18 días	3 días	3 días	3 días	2 días
Fundación Hospital de Cieza	28 días	5 días	3 días	5 días	3 días
ThyssenKrupp Elevadores	-	-	3 días	-	-
Aquagest Levante	17 días	3 días	3 días	3 días	2 días
Emuasa	20 días	3 días	3 días	3 días	3 días

En los convenios colectivos negociados con posterioridad a la Reforma Laboral, los resultados son muy parecidos. Observamos que el 90% de los convenios mantienen los 15 días de permiso retribuido por matrimonio. Mientras que el 7% incrementan este permiso a 16 días, y el 3% restante recoge una duración superior a 18 días.



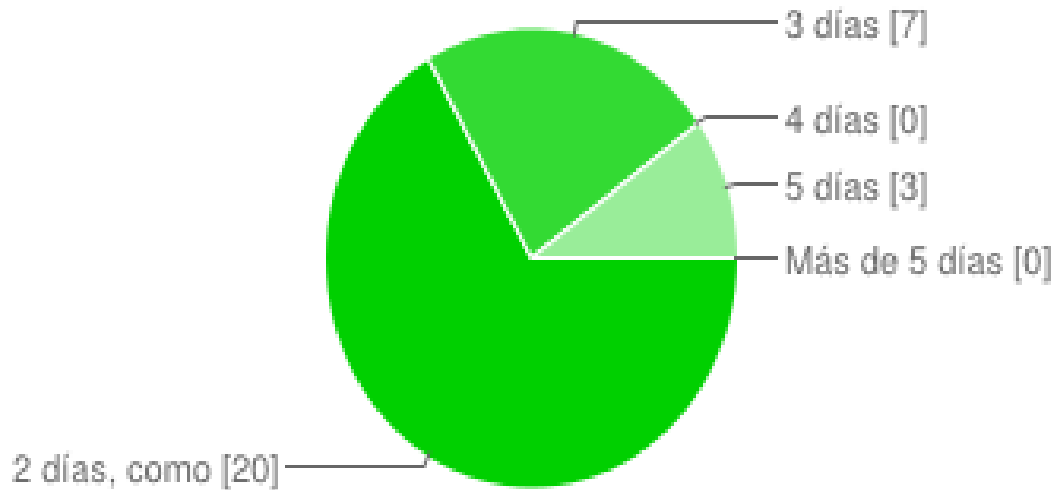
***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

En lo que respecta al permiso por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar vemos que el 57% de los convenios pactan los 2 días que recoge la legislación laboral, mientras que el 30% mejora a 3 días este permiso, el 3% lo aumenta a 4 días y en el 10% restante se pactan 5 días.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

En el permiso por nacimiento de hijos los datos son similares al anterior. El 67% de los convenios colectivos no mejoran los 2 días que establece la legislación nacional. El 23 % lo incrementa a 3 días y el 10% restante lo fija en 5 días.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

El permiso por traslado de domicilio habitual es otro de los que más se contemplan en los convenios colectivos. Sin embargo el 77% de estos convenios no mejoran el día de duración que establece el Estatuto de los Trabajadores. El 17% de los convenios lo aumentan a 2 días y el 7 % lo fija en 3 días. Ningún convenio establece una duración mayor.

A continuación recogemos un cuadro con los principales permisos retribuidos que aparecen en los convenios negociados tras la Reforma Laboral. Tan sólo hemos reflejado los permisos que son mejorados con respecto a lo establecido en el ET.

	Matrimonio	Fallecimiento de familiares	Nacimiento de hijos	Enfermedad de familiar	Traslado de domicilio
Aditia Consulting SL	-	3 días	-	3 días	-
Aguamur	-	5 días	5 días	-	2 días
Capel Vinos	16 días	3 días	3 días	3 días	-
Caritas Diocesana	-	3 días	3 días	3 días	1 día o 2 días (si es otro municipio)
Casino Rincón de Pepe	-	-	5 días	-	-
Clínica Virgen de La Vega	-	4 días ²⁴⁶	-	4 días	-
Culmarex SA	-	5 días	5 días	5 días	2 días ²⁴⁷
Emuasa	20 días	3 días	3 días	3 días	3 días
Estrella Levante	-	3 días	-	3 días	2 días
Forespan SA	-	3 días	3 días	3 días	2 días
Grupo Siren Ambulancias	16 días	-	-	-	-
Hospital Perpetuo Socorro	-	5 días	3 días	3 días	2 días

²⁴⁶ El art. 22 del convenio colectivo de Clínica Virgen de La Vega diferencia entre fallecimiento o enfermedad de un familiar de primer grado y otro de segundo grado. En el primer caso, asigna cuatro días de licencia, mientras que en el segundo supuesto se mantiene en dos días.

²⁴⁷ Sólo si el traslado de domicilio se realiza fuera de Aguilas. En caso contrario el permiso será de un día.

Servicios Viriato Murcia	-	-	3 días	-	-
Simón Saéz SI	-	3 días	3 días	3 días	2 días
Tecnología y Labranza SL	-	3 días	-	3 días	-

Otras licencias no reguladas por el ET y que aparecen frecuentemente en los convenios colectivos son las siguientes:

- Visita a médico, por ejemplo Santa Bárbara Sistemas establece el derecho a disfrutar hasta 20 horas anuales por esta causa²⁴⁸.
- Para llevar al médico a cónyuge o hijos. Estacionamientos y Servicios SA contempla el derecho a 10 horas anuales por este concepto²⁴⁹.
- Por matrimonio de hijos, hermanos o padres. Normalmente se pacta un día. (ej. Aguamur o Cáritas).
- Permisos de libre disposición o asuntos propios. Pepsico SL. (1 día); Culmarex SA (2 días); Rodolfo y Cervantes SL. (2 días); Salinera Española SA (2 días); Aquagest Levante. 6 días.
- Por renovación del carnet de conducir. Naftran o Bebidas Pepsico SL: 1 día.
- Por bautizo o comunión de hijos. Fundación Hospital de Cieza: 1 día.
- Por divorcio. ThyssenKrupp Elevadores: 1 día.

Otros convenios colectivos mejoran el permiso por fallecimiento de familiares no en número de días, pero sí en el grado de consanguinidad o afinidad que da derecho a su disfrute, generalmente alcanzando hasta el tercer grado.

Además, varios convenios colectivos incorporan el derecho a solicitar permisos no retribuidos, distintos a la excedencia voluntaria, ya que se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y no sólo derecho a reingreso

²⁴⁸ Véase el art. 46 del convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas.

²⁴⁹ Véase el art. 13 del convenio colectivo de Estacionamientos y Servicios SA.

preferente en la empresa. Así se pacta en el convenio de Fundación Formación y Empleo Emilio González, pudiendo cada trabajador solicitar un permiso sin sueldo por un periodo inferior a 6 meses²⁵⁰ o en el convenio de La Verja SA por un plazo no inferior a un mes ni superior a dos meses²⁵¹. En CCOO se podrá disfrutar un permiso sin sueldo de hasta 6 meses cuando se tenga una antigüedad como asalariado de 3 años. En Caritas Diocesana se pueden solicitar, previo informe favorable de Dirección, permisos superiores a 15 días e inferiores a 3 meses. Estos serán siempre sin retribución y el total cada dos años no podrá ser superior a tres meses²⁵².

Una cuestión que regulan algunos convenios colectivos, por falta de regulación legal, es la distancia que debe existir para que se amplíe de dos a cuatro días el permiso por nacimiento de hijos, fallecimiento de familiares, hospitalización o intervención quirúrgica con reposo domiciliario. En concreto, el art. 13 del Convenio colectivo de ThyssenKrupp Elevadores establece que el desplazamiento deberá ser superior a 200 Kilómetros.

La Reforma Laboral no ha tenido influencia apreciable en este ámbito, ya que los permisos contemplados en los convenios anteriores a su vigencia y los nuevos no incorporan cambios significativos. Así, empresas que han negociado convenio antes y después de la reforma laboral, como Ayuda a domicilio SLL., Aguamur, Capel Vinos y Caritas Diocesana no modifican nada en este sentido.

5.5. FESTIVOS

El Estatuto de los Trabajadores establece que existen unas fiestas laborales, distribuidas a lo largo del año, que tienen carácter retribuido y no recuperable, que no pueden exceder de catorce al año, de las cuales dos son locales (Art. 37.2 ET). Aunque mediante la negociación colectiva se puede llegar a dos situaciones. La primera es que se amplíe este número de días festivos por

²⁵⁰ Véase art. 27 del convenio colectivo de Fundación Formación y Empleo Emilio González.

²⁵¹ Véase el art. 22 del convenio colectivo de La Verja SA.

²⁵² Véase el art. 14 del convenio colectivo de Caritas Diocesana de 2014.

convenio colectivo. La segunda es que se pacte la compensación que recibirá el trabajador en caso de no poder disfrutar de este descanso que la ley le otorga, ya que algunas empresas no tienen más remedio que trabajar durante estos festivos, especialmente en el sector de la hostelería.

Así, en Casino Rincón de Pepe SA los festivos señalados legalmente como inhábiles para el trabajo y no recuperables, que por necesidad de la actividad de la empresa no puedan disfrutarse, se compensarán de acuerdo con las opciones siguientes:

- Disfrutarlo en otro día distinto al festivo.
- Acumularlo en el periodo de vacaciones.

Por cada siete festivos que se disfruten acumulados, se tendrá derecho a dos días festivos adicionales, reduciéndose la jornada anual en 16 horas²⁵³.

En Culmarex cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar el salario correspondiente a dichos días incrementado en un 120%²⁵⁴.

Además, se ha indicado antes, algunos convenios colectivos amplían el número de días festivos. Por ejemplo, el convenio de J García Carrión SA señala que con independencia de los periodos de descanso establecidos legalmente, los días 24 y 31 de diciembre se trabajará la mitad de la jornada de trabajo teniendo el resto de la misma carácter de permiso retribuido. Exactamente la misma ampliación de días festivos se pacta en el convenio de Emuasa²⁵⁵.

5.6. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tienen la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realiza sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de

²⁵³ Véase art. 16 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe SA.

²⁵⁴ Véase art. 34 del convenio colectivo de Culmarex.

²⁵⁵ Véase art. 16.6 del convenio colectivo de Emuasa.

acuerdo con lo establecido en los convenios colectivos o contratos de trabajo, tal y como establece el art. 34.1 ET. La prestación por encima de los límites se ha venido entendiendo que genera horas extraordinarias. Así lo establece, por ejemplo, la STS 18 de septiembre de 2000, Rec. 1696/1999. “Ello no obstante, al menos por lo que se refiere a los aspectos retributivos, la jurisprudencia ha admitido que las horas que se realicen en la franja comprendida entre la jornada máxima de convenio y la prevista en la ley no sean tratadas como extraordinarias, siempre que el convenio manifieste claramente su voluntad al respecto”²⁵⁶.

La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria, salvo pacto en convenio colectivo o contrato laboral (art. 35.4 ET).

Como se ha señalado, aunque es claro que el trabajo prestado por encima de los límites legales da lugar a horas extraordinarias, “los límites legales son a veces disponibles para convenios o acuerdos colectivos lo que supondrá que su extralimitación encuentre cobertura en ellos y no genere horas extraordinarias. Ello ocurre, de un lado, en los casos en los que se trabaja por encima del tope legal de las 9 horas diarias: si como regla general, las horas de exceso tendrán la consideración de extraordinarias (SSTS 22 diciembre 1992, Rec. 40/1992, y 27 febrero 1995, Rec 40/1992), no puede olvidarse que este límite es disponible y que, en caso de que el convenio o acuerdo de empresa haya autorizado una prestación superior, el exceso continuará siendo jornada ordinaria”²⁵⁷.

Uno de los cambios que introdujo la reforma laboral de 2012 en esta materia es que se dio a los trabajadores a tiempo parcial la posibilidad de ampliar su jornada pactada, no solo mediante la realización de horas complementarias sino también a través de horas extraordinarias²⁵⁸. Aunque en el año 2013 se corrigió esta medida, volviendo a la regulación anterior a la mencionada reforma laboral.

²⁵⁶ STS 21 de febrero de 2006. Rec. 3338/2004

²⁵⁷ ROQUETA BUJ, R. “Tiempo de trabajo y periodos de descanso” en *Derecho del Trabajo* cit. pág. 336

²⁵⁸ Véase art. 12.4 c) ET después de la nueva redacción incorporada por el RD-Ley 3/2012.

Podemos distinguir tres clases de horas extraordinarias:

- a) Hora estructural: es aquella definida y pactada en convenio cuya necesidad se debe a pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda sustituirse por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Así, algunas empresas concretan y definen este tipo de horas extraordinarias como Capel Vinos o Solplast. Según el convenio de Capel Vinos tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo diaria de aplicación de este Convenio²⁵⁹. Por su parte, Solplast, en el art. 19 del convenio colectivo establece que las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, exceptuándose aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y supuestos de fuerza mayor, detallándose, entre ellas, a continuación las siguientes:

- Pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.
- Sustitución de ausencias imprevistas.
- Puesta en marcha y/o parada de máquina.
- Cambios turno.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, o bien suponga la imposibilidad de reparar averías, o garantizar la debida puesta en marcha de la máquina.

²⁵⁹ Véase el art. 10 del convenio colectivo de Capel Vinos SA.

- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

b) Hora extraordinaria por fuerza mayor: es aquella cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad empresarial²⁶⁰. Supuestos concretos de fuerza mayor son: incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario. La necesidad de tener que entregar un pedido dentro de plazo se equipara a fuerza mayor al poder acarrear, en caso de incumplimiento, graves efectos para la empresa²⁶¹.

Algunas empresas también concretan más esta definición. Así, el convenio colectivo de ThyssenKrupp Elevadores incluye como horas extraordinarias de fuerza mayor las necesarias para la terminación de la reparación de una avería al término de la jornada de trabajo, que de no realizarse dejaría el ascensor parado con el consabido perjuicio grave para el cliente, o los rescates de personas atrapadas en los elevadores²⁶².

c) Hora extraordinaria normal, habitual u ordinaria: es aquella que no cabe incluir en ninguno de los supuestos anteriores, por no estar definida y pactada como estructural, ni estar motivada por supuestos de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias habituales serían en realidad una desnaturalización de la figura, a la que se recurriría más que para atender a necesidades

²⁶⁰ Véase sentencia TCT 13.6.1986.

²⁶¹ Véase sentencia TSJ Navarra 30.9.1996.

²⁶² Véase art. 16 del convenio colectivo de ThyssenKrupp Elevadores.

anormales de la empresa, para eludir la contratación de nuevos trabajadores. La tendencia observada en los convenios colectivos es la supresión o limitación de este tipo de horas extraordinarias con el propósito de fomentar la contratación laboral y contribuir a la lucha contra el desempleo.

Así, algunas empresas se comprometen a reducir a lo estrictamente imprescindible la realización de horas extraordinarias, como Santa Bárbara Sistemas²⁶³. Otras reducen el máximo legal establecido en el art. 35.2 ET de 80 horas anuales, como Culmarex SA. que lo restringe a 70 horas al año²⁶⁴. En el convenio de Panrico SA las partes negociadoras convienen en reconocer la necesidad de reducir al máximo posible la realización de las horas extraordinarias²⁶⁵.

En cualquier caso, como aclara Roqueta Buj, “en el caso de que se hubiese trabajado horas extraordinarias en número superior al máximo permitido, el trabajador tendrá no obstante derecho a su abono en la cuantía pactada, para evitar el enriquecimiento injusto del empresario”²⁶⁶.

²⁶³ Véase art. 39 del convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas.

²⁶⁴ Véase art. 16 del convenio colectivo de Culmarex SA.

²⁶⁵ Véase art. 21 del convenio colectivo de Panrico.

²⁶⁶ ROQUETA BUJ, R. *Derecho del Trabajo*, cit, pág. 336. Asimismo, véase STS 27 enero 1990.

6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

6.1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Al analizar el sistema de clasificación profesional anterior a la reforma laboral seguido por los convenios colectivos de la Región, observamos que algunos convenios colectivos vigentes en el momento de aprobación de la Ley 3/2012 recogían una clasificación basada únicamente en categorías profesionales, como Forespan²⁶⁷, Española del Zinc y Estacionamientos y Servicios SA.²⁶⁸. Otras como Solplat²⁶⁹ y Mediterranea de Catering SL.²⁷⁰ realizaban su clasificación en función de áreas funcionales, grupos profesionales y categorías profesionales. En el caso de CCOO la clasificación profesional, además de hacerse en función de grupos profesionales y categorías profesionales, también se hacía referencia a niveles profesionales²⁷¹.

Esta configuración está dejando de ser la presente en los convenios posteriores a la reforma. Y es que, la revisión normativa introducida por la Ley 3/2012, en palabras de Muñoz Ruíz, *“pretendió acabar 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”*²⁷².

Así, tras la reforma, desaparecen las referencias a las categorías profesionales en la configuración legal del sistema de clasificación profesional

²⁶⁷ Véase anexo I del convenio colectivo de Forespan SA.

²⁶⁸ Véase anexo I del convenio colectivo de Estacionamientos y Servicios SA:

²⁶⁹ Véase el art. 30 del convenio colectivo de Solplast.

²⁷⁰ Véase art. 20 del convenio colectivo de Mediterranea de Catering SL.

²⁷¹ Véase art. 24 del convenio colectivo de CCOO.

²⁷² MUÑOZ RUIZ, A.B, “Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis?”. *Revista de Información Laboral*, núm. 10, Universidad Carlos III de Madrid, pág. 6

(art. 22.1 ET) y la clasificación se organiza en torno a la noción de “*grupo profesional*”²⁷³. No obstante, la norma concede un periodo de un año para que los convenios colectivos en vigor adapten sus sistemas de clasificación profesional al nuevo marco jurídico, es decir, para que los diseñen en función de grupos profesionales²⁷⁴. Ello hace preciso proceder a una configuración de los grupos profesionales en las empresas mediante el nuevo encuadramiento de toda la plantilla en función de la titulación y el contenido general de la prestación. Además, esta medida tiene importantes efectos en materia salarial, ya que la estructura salarial ha estado tradicionalmente ligada a las categorías profesionales dando lugar a las diferencias por categorías.

Algunas de las nuevas clasificaciones vienen establecidas desde el ámbito estatal. Así, resulta de gran importancia la revisión del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción²⁷⁵, según el cual las empresas del sector deberán adaptarse al nuevo modelo antes del 1 de enero de 2015. Este nuevo sistema se divide en tres áreas funcionales (Gestión técnica, diseño y planificación y Servicios transversales) y ocho grupos profesionales descritos en el Anexo X. En cada grupo profesional se especifican los criterios generales de pertenencia, así como la formación necesaria para estar adscrito a los mismos. Una adaptación similar es la que se realizan en el Acuerdo de modificación del IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería²⁷⁶, que establece un sistema dividido en seis áreas funcionales: Recepción-Conserjería, Relaciones públicas, Administración y Gestión; Cocina y Economato; Restaurante, Sala, Bar y similares; Colectividades y Pista para catering; Pisos y Limpieza; Mantenimiento y Servicios auxiliares; Servicios complementarios. En el art. 14.2 de la Resolución que aprueba este

²⁷³ La nueva redacción del art. 22.2 ET define el grupo profesional como el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Desaparece la mención a categorías profesionales.

²⁷⁴ Véase Disposición Adicional 9ª RD-Ley 3/2012.

²⁷⁵ Publicado en el BOE de 10 de julio 2013.

²⁷⁶ Véase la Resolución de 4 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

sistema se procede a una definición de cada una de las áreas funcionales, pero se aclara que estas definiciones tienen un carácter meramente enunciativo e indiciario, no suponiendo obligación alguna de tenerlas cubiertas todas en el ámbito de cada empresa, si la organización, volumen o necesidades de la actividad empresarial no lo requiere. Igual adaptación se produce en el Convenio Colectivo del sector de la madera²⁷⁷, distribuyendo el sistema de clasificación profesional en tres grandes divisiones funcionales²⁷⁸ y siete grupos funcionales.

Algunas empresas no tuvieron que adaptarse a la nueva legislación porque ya contemplaban en la fecha de la reforma una clasificación profesional basada en grupos profesionales. En concreto, el 24% de las empresas optan por una clasificación basada en grupos profesionales. Es el caso de Moyresa²⁷⁹ o de Aguamur. Esta última, aunque hace referencia a grupos y categorías, realmente tiene un sistema de clasificación basado en grupos profesionales. Así, en el artículo 8 del convenio colectivo diferencia entre los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal técnico.
- b) Personal administrativo.
- c) Personal comercial.
- d) Personal de producción.
- e) Personal subalterno.

El 62% de las empresas optan por una clasificación profesional mixta dividida en **grupos y categorías profesionales**. Siguen este sistema de clasificación empresas como Rodolfo y Cervantes, Valeriano Ingeniería y Bombeos²⁸⁰, Autopistas de la Costa Cálida²⁸¹, Capel Vinos²⁸², Tragsa, Mursa, Real Club de

²⁷⁷ Véase la Resolución de 2 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la madera.

²⁷⁸ División funcional es la denominación que utiliza el art. 40.1 del citado convenio colectivo.

²⁷⁹ Véase art. 15 del convenio colectivo de Moyresa.

²⁸⁰ Véase art. 11 del convenio colectivo de Valeriano Ingeniería y Bombeos.

²⁸¹ Véase art. 20 del convenio colectivo de Autopistas Costa Cálida.

Regatas de Santiago de la Ribera²⁸³, Culmarex²⁸⁴, Aguamur, La Verja, Agumur²⁸⁵, Fundación Hospital de Cieza, Solplast, Panrico, Pepsico²⁸⁶, Corporación de Medios de Murcia²⁸⁷ o Magar²⁸⁸.

Siguen haciendo referencia a niveles profesionales los convenios colectivos de ATE Sistemas, Clínica Virgen de La Vega, Proyectos Singulares, Estrella Levante, Sertego Servicios Medioambientales y en Capel Vinos SA. En esta última, se aprecia una modificación en la clasificación profesional del nuevo convenio colectivo, con respecto al anterior. Si anteriormente disponía un sistema basado en grupos y categorías profesionales, ahora se dividen los diferentes grupos profesionales en niveles, como se muestra a continuación²⁸⁹:

1. Personal Técnico. (N1, N2, N3, N4).
2. Personal Administrativo y Financiero. (N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7).
3. Personal Comercial. (N1, N2, N3, N4, N5).
4. Personal Obrero (B/P/M/OA). (N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7, N8).
5. Personal Subalterno. (N1, N2).

En Estrella Levante²⁹⁰ todos los grupos profesionales se ocuparan de acuerdo con los siguientes parámetros: Nivel 1.- Personal de nuevo ingreso. Nivel 2.- Personal con experiencia mínima de 2 años dentro de la empresa y que,

²⁸² Véase el art. 7 del convenio colectivo de Capel Vinos del año 2010. En el nuevo convenio de 2014 no se sigue el mismo sistema.

²⁸³ Véase art. 7 del convenio colectivo de Real Club de Regatas de Santiago de la Rivera.

²⁸⁴ Véase art. 13 del convenio colectivo de Culmarex SA.

²⁸⁵ Véase art. 7 del convenio colectivo de Aguamur SL.

²⁸⁶ Véase art. 11 del convenio colectivo de Pepsico.

²⁸⁷ En el art. 28 del convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia se hace una clasificación por áreas de trabajo y categorías profesionales, sin hacer mención expresa a grupos profesionales.

²⁸⁸ Véase art. 14 del convenio colectivo de Magar.

²⁸⁹ Véase art. 7 del nuevo convenio colectivo.

²⁹⁰ Véase art. 9 del convenio colectivo de Estrella Levante.

previa formación, supera las pruebas de polivalencia y conocimientos para su respectivo Grupo Profesional. Nivel 3.- Personal con un mínimo de 3 años en nivel 2 y que ha superado la evaluación que acredita una amplia gama de conocimientos, polivalencia y experiencias para el desempeño de las funciones encomendadas; y Nivel 4.- Personal con experiencia mínima de 4 años en el nivel 3 y que ha superado la evaluación correspondiente, demostrando polivalencia y autonomía en la organización de las tareas encomendadas. Se dará prevalencia a quienes dispongan de una titulación académica oficial acreditada, formación profesional o equivalente relacionada con alguno de los campos de la industria y/o el proceso industrial de producción.

En los nuevos convenios colectivos ya se ha incorporado el nuevo sistema de clasificación profesional. En ATE Sistemas y Proyectos Singulares²⁹¹ y Aditia Outsourcing el sistema de clasificación profesional se rige mediante un criterio de pertenencia a grandes grupos profesionales. En este último caso se pacta un *alto grado de polivalencia funcional*²⁹², aunque esto ya lo contemplaban convenios anteriores a la reforma laboral como el de CCOO y la Verja SA²⁹³.

Igual sistema contempla el convenio colectivo de Emuasa, tras su adaptación a la Reforma Laboral, mientras que Viriato Seguridad se remite al actual Convenio estatal de empresas de seguridad en materia de grupos profesionales.

6.2. MOVILIDAD FUNCIONAL

Antes de la última reforma laboral, el empresario ya disponía de “ius varandi” para ordenar libremente la movilidad funcional dentro del mismo grupo

²⁹¹ Véase art. 24 del convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares.

²⁹² Véase art. 28 del convenio colectivo de Aditia Consulting.

²⁹³ Con la nueva reforma laboral la polivalencia funcional ya no tiene lugar entre categorías profesionales sino entre grupos profesionales. La equiparación se realizará en función de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo. Se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

profesional o entre categorías profesionales equivalentes, sin necesidad de justificar esta decisión. Sin embargo, necesitaba alegar causas técnicas u organizativas cuando esta movilidad se producía entre grupos profesionales distintos o categorías profesionales no equivalentes. Además, cuando se encomendasen funciones inferiores, se debía justificar por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva²⁹⁴.

No resulta frecuente encontrar regulaciones más allá de lo dispuesto en el art. 39 del ET, ya que tan sólo el 7% de las empresas incorporan contenido diferente al que se recoge en esta norma estatal. A continuación analizaremos algunas de las cuestiones que se recogen en estos convenios.

Algunas empresas limitan el tiempo que se podía permanecer realizando funciones de inferior categoría. Cáritas Diocesana establece un tiempo máximo de tres meses en el que un trabajador puede estar ocupando funciones de inferior categoría por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad²⁹⁵. Solplast limita a dos meses²⁹⁶ el tiempo que puede permanecer un trabajador realizando funciones de categoría inferior.

Santa Bárbara Sistemas añade a las causas técnicas y organizativas que justifican la movilidad laboral a una categoría inferior, las causas de producción, lo cual puede suponer una vulneración del principio de jerarquía normativa²⁹⁷. Si bien, las causas técnicas y las causas de producción suelen estar muy relacionadas.

Con el fin de potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, en la nueva regulación de esta facultad empresarial, la Ley 3/2012 amplía el ámbito objetivo de la movilidad funcional, ya que desaparece toda referencia a las categorías profesionales equivalentes como límite de la misma, así como las referencias a la formación y promoción profesional. Tras la reforma laboral, el ámbito

²⁹⁴ La reforma laboral de 2012 elimina la obligación de justificar la asignación de funciones inferiores por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva.

²⁹⁵ Véase art. 22 del convenio colectivo de Cáritas Diocesana.

²⁹⁶ Véase art. 13 del convenio colectivo de Solplast SA.

²⁹⁷ Véase art. 33 del convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas.

objetivo de la movilidad funcional se halla exclusivamente delimitado por el grupo profesional, aunque condicionado por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y el respeto a la dignidad del trabajador²⁹⁸. Así, son varias empresas las que han utilizado esta mayor flexibilización incorporando cláusulas que incrementen la movilidad funcional. Es el caso de Aditia Outsourcing SL., que en el art. 27 de su convenio colectivo pacta que los trabajadores dispongan de una gran flexibilidad interna y horizontal en el contenido de sus prestaciones laborales, para favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado, y adaptarse a las necesidades de sus clientes. ATE sistemas y proyectos singulares también establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador tareas complementarias a su objeto y actividad contractual, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional²⁹⁹.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador puede reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

El art. 39 ET establece que mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados a efectos de reclamar la cobertura de vacantes. Esta posibilidad se hace efectiva en el convenio colectivo de Solplast SA, según el cual los trabajadores no podrán ocupar una categoría superior durante más de cuatro meses interrumpidos, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial, y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición³⁰⁰.

²⁹⁸ Véase la nueva redacción del art. 39.1 ET tras la reforma laboral de 2012.

²⁹⁹ Véase art. 11 del convenio colectivo de ATE sistemas y proyectos singulares.

³⁰⁰ Véase art. 13 del convenio colectivo de Solplast.

Santa Bárbara Sistemas también posibilita la permuta de puestos de trabajo entre el personal de igual nivel/subnivel y especialidad, siempre que no se cause perjuicio a terceros³⁰¹.

En lo que respecta a la retribución que percibirá el trabajador ante el cambio de funciones, la legislación laboral ofrece protección para que el empresario no arbitre libremente la prestación laboral. Si la movilidad funcional es de tipo ascendente, es decir, si se realizan funciones superiores a las pactadas, el trabajador percibirá la retribución establecida para estas funciones superiores. Y si las funciones asignadas son inferiores a las pactadas en contrato de trabajo, el trabajador mantendrá el derecho a percibir las retribuciones que venía percibiendo en su puesto de origen. Algunos convenios colectivos van más allá y mejoran estas condiciones, incrementando las retribuciones a las que el trabajador tiene derecho. En Rodolfo y Cervantes SL. los trabajadores que por alguna circunstancia realicen trabajos distintos al de su categoría profesional percibirán un complemento consistente en el 12%, del importe del salario base y del complemento de antigüedad, durante el tiempo que preste sus servicios en dicho puesto de trabajo distinto al suyo³⁰².

En el art. 39 del ET se especifica que en el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas. Y no es frecuente encontrar cláusulas convencionales que desarrollen o modifiquen este contenido. Sin embargo, el art 29 del convenio colectivo de Tecnología y Labranza SL. se establece que los trabajadores tendrán derecho a que les sea reconocida la categoría superior correspondientes a los trabajos que desempeñen durante doce meses consecutivos³⁰³, entendiéndose por categoría, no la prestación de servicios en un puesto de trabajo específico y

³⁰¹ Véase art. 35 del convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas.

³⁰² Véase art. 18 del convenio colectivo de Rodolfo y Cervantes SL.

³⁰³ En cierto modo esta cláusula empeora las condiciones establecidas por el legislador en el Estatuto de los Trabajadores con carácter general, ya que supera los seis meses dentro de un periodo de un año.

determinado, sino el grupo o conjunto de actividades y puestos de trabajo englobados dentro de un mismo nivel profesional.

El caso de Unión CAEC SL. es peculiar, ya que pacta que los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel, sin más condición que el abono, en cada caso, del plus de disponibilidad³⁰⁴. Se trata así de un tratamiento distinto al habitual del plus de disponibilidad, el cual se suele abonar más por una disponibilidad temporal que funcional.

6.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica consiste en el traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, ya que cuando el cambio no implique variación de residencia se encuentra incluido en el *ius varandi* del empresario. Aunque, una cuestión que deja sin resolver el Estatuto de los Trabajadores es la distancia a partir de la cual se considera movilidad geográfica, limitándose a considerar como tal, aquel cambio de centro de trabajo que suponga un cambio de residencia para el trabajador. Algunos convenios se encargan de aclarar este punto, fijando una distancia concreta. El convenio de Prensa del Sureste SL. establece que cuando el traslado se realice a una distancia de 30 kilómetros ó menos a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe tal movilidad geográfica³⁰⁵.

Una vez que tenemos claro el concepto de movilidad geográfica, cabe advertir que la norma diferencia entre dos tipos:

- a) La movilidad definitiva o traslado de localidad: Aquella que tiene una duración superior a doce meses dentro de un periodo de tres años.
- b) La movilidad temporal o desplazamiento: Aquella que tiene una duración inferior a doce meses dentro de un periodo de tres años.

³⁰⁴ Véase art. 10 del convenio colectivo de Unión CAEC SL

³⁰⁵ Véase art. 14 del convenio colectivo de Prensa del Sureste SL.

Tanto el traslado como el desplazamiento, requieren la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique. Sin embargo, el RD-Ley 3/2012 ha redefinido el concepto de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Actualmente, se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial. Así, se produce una especie de tautología, al aparecer los términos definidos en la propia definición. Ferrando García entiende que esta fórmula adoptada “parece deliberadamente diseñada para eludir cualquier elemento interpretativo que pueda delimitar las causas, y por ende, constreñir el margen de aplicación de la medida de traslado. Con ello se logra, dotar de mayor certidumbre al empresario cuyo poder de dirección queda considerablemente ampliado”³⁰⁶.

No se han introducido cambios en el periodo de preaviso que debe dar la empresa al trabajador al tomar una medida de este tipo. Así, tanto en el traslado como en el desplazamiento, se debe preavisar al trabajador con una antelación suficiente, que en el primer caso será como mínimo de treinta días y en el segundo no debe ser inferior a cinco días en desplazamientos superiores a tres meses. Sin embargo, algunas empresas amplían este periodo de preaviso. Así, en la empresa Solplast SA., cuando se pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad que implique cambio de residencia para los trabajadores vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor³⁰⁷. Caritas Diocesana también amplía el periodo de preaviso que se le debe dar al trabajador en caso de traslado a otro centro de trabajo a 60 días³⁰⁸, treinta días más de lo fijado en el art. 40 ET.

³⁰⁶ FERRANDO GARCÍA, F. M.: “Medidas para el favorecimiento de la flexibilidad interna en las empresas desde la perspectiva contractual” en CAVAS MARTÍNEZ, F (COORD) Y OTROS, *La Reforma Laboral de 2012: Análisis del RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, cit., pág. 117.

³⁰⁷ Véase art. 25 del convenio colectivo de Solplast SA.

³⁰⁸ Véase art. 23 del convenio colectivo de Cáritas Diocesana.

No resulta habitual que las empresas faciliten una vivienda a los trabajadores que sufran un traslado de carácter definitivo, aunque la empresa Holcim SA. facilita al trabajador vivienda adecuada de igual nivel a la ocupada en su anterior residencia; la diferencia de alquiler, si la hubiere, es sufragada por la empresa³⁰⁹. Esta empresa también mejora el permiso establecido en el art. 40 ET para desplazamientos superiores a tres meses. En concreto se pacta que en los desplazamientos superiores a seis semanas e inferiores a tres meses, y en los que el trabajador no pueda pernoctar diariamente en su domicilio, éste tendrá derecho a disfrutar dos días de descanso cada tres semanas en su domicilio de origen, junto con sus familiares, y además dispondrá de los días necesarios para el viaje de ida y el de vuelta.

A la hora de determinar que trabajadores deben ser trasladados, la Reforma Laboral introduce otro cambio en el art. 40.5 ET posibilitando que, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, se pueda establecer prioridades de permanencia a favor de determinados colectivos de trabajadores, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad. Esta posibilidad ya está incluida indirectamente en el convenio colectivo de empresas como Santa Bárbara Sistemas, que únicamente permiten que la movilidad entre los centros de trabajo se lleve a cabo cuando el trabajador tenga la condición de fijo³¹⁰. También se regula esta preferencia en el convenio de Gruinsa, donde se establece que, con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores/as, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa,

³⁰⁹ Véase art. 29 del convenio colectivo de Holcim SA.

³¹⁰ Véase art. 33 del convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas.

las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares³¹¹.

En lo que respecta al desplazamiento, no son muchas las referencias que encontramos distintas a lo establecido en el ET. Y las existentes sirven como aclaración a lo dispuesto en esta norma. Así en el convenio de Servicios Viriato Murcia SL. y de Tecnología y Labranza SL. se establece que los trabajadores que gocen de contrato de trabajo indefinido, podrán ser desplazados a cualquier centro de trabajo donde la empresa deba prestar servicios en atención a las contrataciones de sus clientes. En el primer caso, se puntualiza que siempre que tal desplazamiento se produzca dentro de un radio máximo de 60 kilómetros del centro de trabajo original³¹². En cualquier caso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una compensación equivalente al mayor coste que le suponga el desplazamiento al nuevo centro de trabajo respecto del coste invertido en el desplazamiento al centro de trabajo de origen.

Por otra parte, igual que en el traslado, resulta importante para el trabajador conocer con antelación la decisión de la empresa de desplazarle durante un tiempo. Pero el legislador no concreta lo que considera una duración suficiente, más allá de esos cinco días de los que hablamos anteriormente. Así, algunos convenios contemplan un incremento de este preaviso para dar más tiempo al trabajador a organizar su estancia fuera de su domicilio habitual. Es el caso de Gruinsa, que recoge un periodo de preaviso de al menos 10 días de antelación³¹³.

En esta empresa también se mejora el tiempo del permiso de que disfrutará el trabajador. Así, en el caso de un desplazamiento temporal que exceda de tres meses y con el máximo de un año, el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen un fin de semana al mes, mientras que el ET únicamente establece el derecho a cuatro días de permiso por cada tres meses de desplazamiento. Además, tanto el coste de los viajes como el

³¹¹ Véase art. 36 del convenio colectivo de Gruinsa

³¹² Véase art. 18 del convenio colectivo de Servicios Viriato Murcia SL

³¹³ Véase art. 37 del convenio colectivo de Gruinsa

tiempo invertido en los mismos en lo que coincida con su jornada de trabajo serán por cuenta de la empresa, lo cual entra dentro de la lógica, ya que el trabajador se encuentra fuera de su localidad de residencia por motivos laborales y no personales.

En materia de movilidad geográfica por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, encontramos únicamente dos menciones en los nuevos convenios negociados tras la reforma laboral.

El primero de ellos es el de Industria Jabonera Lina que, con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, establece que la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. A efectos de la aplicación de esta medida el convenio determina que la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa³¹⁴.

El segundo de los convenios colectivos que contempla medidas en este sentido es el de Servicios Viriato Murcia SL.³¹⁵, que recoge un protocolo de actuación para víctimas de la violencia de género. Este protocolo recoge el compromiso de la empresa con este problema y se marca como objetivo la difusión y la publicidad entre la plantilla existente de los derechos laborales de la víctima de violencia de género, “se persigue el concienciar a todos los integrantes de la organización empresarial para que busquen soluciones laborales con la máxima celeridad ante la problemática de la víctima de violencia de género”.

³¹⁴ Véase Art. 28 Industria Jabonera Lina SL

³¹⁵ Véase Anexo I del convenio colectivo de Servicios Viriato Murcia SL

En este texto se explica que en esta empresa se han puesto en marcha nuevos derechos sociales y económicos para las mujeres que garantizan asistencia social integral, empleo y recursos económicos en casos de necesidad, y “todo esto ha contribuido en este tiempo a generar un rechazo social hacia la violencia que se ejerce sobre las mujeres por el simple hecho de ser mujeres; ha fomentado una mayor sensibilización social sobre el problema, y ha hecho posible una mayor implicación profesional por parte de todos los profesionales.” Y entre estos derechos se encuentra el derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.

La empresa tiene un procedimiento interno para que de una manera rápida, confidencial y eficaz se pueda reubicar en otro puesto de trabajo de las mismas o similares características y en otra provincia, si llegara el caso, a la trabajadora víctima de una agresión de género.

Como mejora a los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, las víctimas de violencia de género podrán solicitar la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo o de localidad sin necesidad de esperarse a la orden de protección judicial.

La empresa y la representación de los trabajadores ayudarán a la víctima en todos los aspectos laborales y dentro de sus posibilidades, para conseguir que se desactive la situación hostil de la trabajadora. Asimismo, proporcionarán a la víctima, información de interés en relación con atención psicológica y servicios sociales.

Las actuaciones de los representantes legales de los trabajadores en acompañamiento y ayuda a las víctimas de violencia de género tendrán la consideración de horas sindicales hasta un máximo de 10 horas mensuales.

En cualquier momento se podrá remover al designado/a. La persona designada deberá seguir una actuación coordinada y conjuntamente con la persona designada por la empresa, no siendo posible la actuación del designado por la representación legal de los trabajadores de forma autónoma e independiente.

7. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: LAS EXCEDENCIAS

La suspensión del contrato está regulada por el Estatuto de los Trabajadores en la Sección Tercera del Capítulo III de su Título Primero. El art. 45.2 ET nos aproxima al concepto de suspensión al señalar que la suspensión exonera de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo. Por su parte, el art. 48.1 ET dispone que al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, teniendo por tanto la suspensión un carácter coyuntural y manteniéndose el vínculo contractual entre el trabajador y su empresario.

El art. 45 ET recoge las causas y efectos que produce la suspensión contractual y el art. 46 regula las excedencias en sus distintas modalidades: forzosa, voluntaria, por cuidado de hijos o familiares. En la mayoría de los convenios colectivos analizados observamos una transcripción literal de las causas contenidas en dicho artículo, aunque sí observamos alguna regulación específica de las citadas excedencias, por ello, dentro de este punto dedicaremos diferentes apartados a analizar esta regulación convencional.

Por su parte, el art. 47 regula el supuesto específico de la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, de los que ya se habló al tratar las modificaciones introducidas por la Reforma laboral de 2012.

Por último, el art. 48 ET establece con carácter general el derecho a la reserva de puesto de trabajo introduciendo, además, regulaciones concretas para determinados supuestos de suspensión como son la incapacidad temporal, el ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, entre otros, así como para los supuestos de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo y

adopción o acogimiento permanente o preadoptivo y suspensión del contrato de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

En relación a este último tipo de suspensión del contrato de trabajo para garantizar la seguridad de las trabajadoras víctimas de la violencia de género, encontramos dos convenios que hacen referencia a este derecho recogido en el art. 45.1 n) del E.T. Estos convenios son los de las empresas José Albarracín³¹⁶ y Servicios Viriato Murcia SL³¹⁷. En ambos convenios se recoge el derecho del personal víctima de la violencia de género a una excedencia de un tiempo no inferior a 6 meses ni superior a 12 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

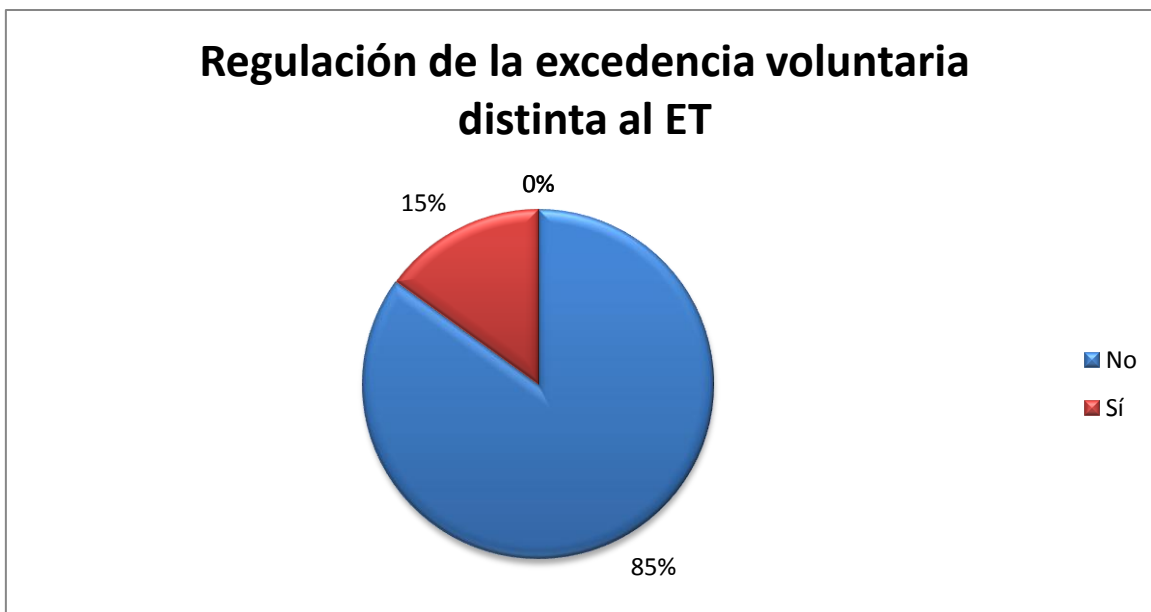
En ambos convenios se transcribe la regulación incorporada al art. 48 ET por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

7.1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La excedencia voluntaria es una decisión unilateral del trabajador que, por motivos personales o profesionales, desea, voluntariamente, dejar de prestar, temporalmente, sus servicios a la empresa. El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo el derecho preferente a la incorporación en la empresa si se producen vacantes de igual o similar categoría a la suya. Los convenios colectivos suelen transcribir lo establecido en el art. 46 ET en lo que respecta a excedencias voluntarias, en concreto el 85% no va más allá de lo dispuesto en esta norma, mientras que el 15% desarrolla de algún modo este contenido. Estos datos se desprenden de la pregunta 17 de la encuesta de recogida de información.

³¹⁶ Véase art. 25 del convenio colectivo de José Albarracín.

³¹⁷ Véase Anexo I del convenio colectivo de Servicios Viriato Murcia SL.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

Suelen desarrollarse tres aspectos:

- a) El periodo de antelación con la que se debe solicitar la excedencia. En Ayuda a Domicilio de Molina de Segura SLL. se debe notificar con un mes de preaviso³¹⁸.
- b) El periodo de preaviso para solicitar la reincorporación. En Estacionamientos y Servicios SA. se debe solicitar con dos meses de antelación al vencimiento³¹⁹.
- c) La limitación de los motivos por los que se puede solicitar la excedencia voluntaria. El convenio de Santa Bárbara Sistemas³²⁰, el de Casino Rincón de Pepe SA.³²¹, o el de Estrella Levante³²², indican que este

³¹⁸ Véase art. 22 del convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de Molina de Segura.

³¹⁹ Véase art. 15 del convenio colectivo de Estacionamientos y Servicios SA.

³²⁰ Véase art. 51 del convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas.

³²¹ Véase art. 12 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe.

³²² Véase art. 14 del convenio colectivo de Estrella Levante.

tipo de excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas de similar actividad o que puedan considerarse competidoras de ésta.

Además, algún convenio colectivo mejora las condiciones establecidas en el citado precepto legislativo. Por ejemplo, el convenio de Fundación Formación Y Empleo Emilio González, en su art. 28, permitía que se solicitase una segunda excedencia cuando hayan transcurrido al menos tres años desde la primera excedencia, es decir, un año menos de lo exigido por el art. 46 ET. De la misma forma que Casino Rincón de Pepe establece que la duración mínima será de tres meses³²³, un mes menos de lo que recoge el art. 46 del ET.

El convenio colectivo de Fundación Hospital de Cieza³²⁴ contemplaba una variante de esta excedencia, por un mínimo de tres meses y un máximo de duración no superior a un año, el personal fijo con un año de antigüedad en la empresa por tener que dedicarse a la realización o preparación de estudios, oposiciones o concursos, dirigidos a la obtención de algún título, que le sea necesario profesionalmente al trabajador, dentro de este sector de Actividades Sanitarias. Disfrutada una excedencia por la presente causa, deberá transcurrir un mínimo de dos años de trabajo efectivo para tener derecho a una nueva excedencia forzosa por otra de las causas previstas en el mismo. Este último contenido también es modificado en el convenio colectivo de Emuasa, estableciéndose el transcurso de un periodo de 3 años para solicitar una nueva excedencia³²⁵.

Caritas Diocesana contempla como duración mínima para la excedencia voluntaria dos años³²⁶, lo cual puede contradecir lo dispuesto en el art. 46.2 ET, que hace referencia a una duración mínima de cuatro meses para la excedencia voluntaria.

³²³ Véase art. 12 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe.

³²⁴ Véase art. 29 del convenio colectivo de Fundación Hospital de Cieza.

³²⁵ Véase art. 21.1 del convenio colectivo de Emuasa.

³²⁶ Véase art. 12 del convenio colectivo de Caritas Diocesana.

7.2. EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa es aquella en, la que el trabajador, no puede asistir a su trabajo por tener que ocupar un cargo público, sindical o superior.

Resulta difícil encontrar diferencias entre lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en los convenios colectivos en esta materia. Una de las pocas diferencias observadas es en el ámbito del cargo que se exige para poder acceder a la misma. Mientras que el ET exige que el cargo sindical sea de ámbito provincial o superior, el convenio colectivo de La Verja SA. permitía a los trabajadores que ejerzan funciones de ámbito local o superior solicitar esta excedencia³²⁷.

Otra de las mejoras que se pueden pactar es la de ampliar el periodo en el que se tiene que incorporar el trabajador después de que termine el cargo público o sindical. En el Real Club de Regatas de Santiago de la Rivera el reingreso debe ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba³²⁸.

7.3. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un período de excedencia, que no supere los tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Al igual que en la excedencia forzosa, son pocos los cambios que se contemplan en los convenios en materia de excedencia por cuidado de hijos. La única mejora detectada es la ampliación del periodo en que el trabajador tendrá derecho a reserva de su mismo puesto de trabajo. Mientras que el ET establece que se reservará durante el primer año, algún convenio colectivo se refiere a dos años, como el de Verja SA³²⁹. Trascurrido dicho plazo, la reserva

³²⁷ Véase art. 33 del convenio colectivo de La Verja SA.

³²⁸ Véase art. 17 del convenio colectivo de Real Club de Regatas de Santiago de la Rivera.

³²⁹ Véase art. 33 del convenio colectivo de La Verja SA.

quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Una cuestión que regulan los convenios colectivos es el periodo de preaviso que debe dar el trabajador antes de tomarse la excedencia. En la empresa ThyssenKrupp Elevadores este periodo debe ser al menos de 15 días³³⁰.

7.4. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Los trabajadores tienen también derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No se ha detectado ningún convenio colectivo que amplíe este periodo de disfrute. Lo que sí recogen algunos convenios colectivos es el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia, como Capel Vinos que lo fija en 7 días a partir de su vencimiento³³¹.

Aunque el Estatuto de los Trabajadores no establece ningún periodo mínimo de disfrute para este tipo de excedencia, Panrico SA. limita la duración mínima de la excedencia a 3 meses³³².

³³⁰ Véase art. 15 del convenio colectivo de ThyssenKrupp Elevadores.

³³¹ Véase art. 13 del convenio colectivo de Capel Vinos.

³³² Véase art. 24 del convenio colectivo de Panrico SA.

8. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción del contrato puede producirse por voluntad unilateral del trabajador, por voluntad unilateral del empresario, por voluntad concurrente de ambas partes, por finalización del periodo pactado en el contrato de trabajo temporal o por muerte, jubilación o incapacidad de las partes.

El art. 49.1 ET enumera las causas de extinción. La regulación que los convenios colectivos analizados contienen en relación a la extinción del contrato de trabajo es muy reducida. Las tres cuestiones que aparecen de forma habitual en cláusulas convencionales son: el periodo de preaviso que debe dar el trabajador ante la extinción por propia voluntad, la indemnización por extinción de la relación laboral y la mejora de las condiciones en caso de extinción por jubilación o incapacidad permanente.

A continuación analizaremos las formas más habituales de extinción de la relación laboral y la regulación de estas por los convenios colectivos empresariales de la Región de Murcia.

8.1. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Una de las notas características de toda relación laboral es la voluntariedad. Por tanto, el trabajador es libre de poner fin a la relación laboral en el momento que lo desee. No obstante, el Estatuto de los Trabajadores establece, en su artículo 49.1.d), que el contrato de trabajo se extinguirá por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar³³³. El Estatuto de los trabajadores, fija por tanto, un límite a esta voluntariedad, que es el de preavisar con el tiempo necesario. Aunque no se pronuncia con respecto a cuál debe ser este plazo, siendo los convenios colectivos los que regulan esta materia o en su defecto, la costumbre del lugar. A continuación se recogen las empresas con convenios vigentes en el momento de aprobación de la Reforma Laboral que concretan el periodo de preaviso:

³³³ Se deduce por tanto que el único requisito para poner fin a la relación laboral por parte del trabajador es que medie el preaviso adecuado.

EMPRESA	PERIODO DE PREAVISO
MAGAR	2 meses (mandos intermedios) 1 mes (personal operativo) 15 días (otros)
REAL CLUB DE REGATAS SANTIAGO DE LA RIBERA	2 meses (técnicos) 1 mes (administrativos y subalternos)
SOLPLAST SA	2 meses (técnicos) 1 mes (administrativos) 15 días (obreros)
CORPORACIÓN DE MEDIOS DE MURCIA	30 días
FUNDACIÓN HOSPITAL DE CIEZA	15 días; excepto titulados universitarios (1mes).
SANTA BÁRBARA	15 días
AUTOPISTAS COSTA CÁLIDA	15 días
CÁRITAS	15 días
CASINO RINCÓN DE PEPE	15 días
BEBIDAS PEPSICO	14 días
FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO EMILIO GONZÁLEZ	10 días
VALERIANO INGENIERÍA	7 días (15 días en contratos >1año)
MURSA SL	7 días (15 días en contratos >1año)

RODOLFO Y CERVANTES SL	5 días
-------------------------------	--------

Como se puede observar el valor más repetido es el de 15 días de duración, en concreto, el 64,29% de los convenios que regulan este preaviso.

En los convenios colectivos negociados después de la Reforma Laboral, vemos que el 26% recoge un periodo de preaviso de 15 días, en el 4% este periodo está entre 15 y 30 días. Un 4% pactan un periodo superior a 30 días, mientras que el 67% de los convenios no mencionan nada de este periodo de preaviso.

En la siguiente tabla, analizamos los convenios que sí hacen referencia a este periodo de preaviso.

EMPRESA	PERIODO DE PREAVISO
INDUSTRIA JABONERA LINA SL	2 meses (mandos intermedios) 1 mes (personal operativo) 15 días (otros)
ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES	2 meses (técnicos) 1 mes (administrativos y subalternos)
SOLPLAST SA	2 meses (técnicos) 1 mes (administrativos) 15 días (obreros)
HOSPITAL PERPETUO SOCORRO	1 mes (titulados) 20 días (el resto)
AUTOPISTAS COSTA CÁLIDA	15 días
CÁRITAS	15 días

CASINO RINCÓN DE PEPE	15 días
SIMÓN SAEZ SL	15 días
SERVICIOS VIRIATO MURCIA SL	15 días
CLÍNICA VIRGEN DE LA VEGA	15 días

El preaviso, en líneas generales, no está sujeto a requisito formal alguno, por lo que podrá ser verbal o escrito. Si no preavisa, el trabajador habrá de indemnizar al empresario en la forma prevista en convenios o costumbre del lugar y que, generalmente, consiste en descontar de la liquidación los salarios del plazo del preaviso incumplido. A modo de ejemplo, el convenio de Simón Saéz SL. especifica en su art. 15 que el incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, supondrá la obligación de éste de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Esta es la fórmula más frecuente seguida por los convenios colectivos estudiados.

8.2. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO

Este tipo de extinción es causal, en cuanto que forzosamente ha de estar basada en alguno de los motivos enumerados en el Estatuto de los Trabajadores. Resulta extraño que las cláusulas de los convenios colectivos modifiquen las causas recogidas en la citada norma.

El empresario puede rescindir el contrato de trabajo unilateralmente adoptando diferentes formas de despido, a saber:

- a) Despido por causas objetivas legalmente procedentes.
- b) Despido disciplinario.

- c) Despido colectivo.
- d) Despido por fuerza mayor.

A continuación analizaremos los diferentes tipos, analizando las novedades introducidas por la reforma laboral y la regulación que recogen los convenios colectivos al respecto.

a) Despido por causas objetivas.

Las causas objetivas contempladas en el art. 52 del ET, que en algunos casos se han visto modificadas por la reforma laboral, son las siguientes:

- La ineptitud del trabajador, siempre que sea sobrevenida o conocida con posterioridad al momento de contratación. “Partiendo de esta premisa jurídica, bastante imprecisa y deficiente, ha tenido que ser la jurisprudencia y la doctrina judicial, la que de forma casuística, haya ido elaborando y perfilando el contenido y el régimen jurídico de esta causa de despido”³³⁴.
- La falta de adaptación a las modificaciones técnicas introducidas en el puesto de trabajo, cuando dichas modificaciones sean razonables³³⁵.
- Las faltas de asistencias aún justificadas pero intermitentes, cuando alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de referencia de doce meses. Tras la Reforma de 2012 se elimina la necesidad de que exista un porcentaje concreto de absentismo general en la plantilla de la empresa, que anteriormente estaba fijado en el 2,5%, porcentaje este último que resultó de la modificación que se efectuó en la Ley 35/2010, ya que anteriormente era del 5%. Así, podemos extraer la conclusión de que estas “se configuran como dos

³³⁴ TOSCANI GIMÉNEZ, D. Y ALEGRE NUENO, M. *El despido por ineptitud del trabajador*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pág. 13.

³³⁵ El RD-Ley 3/2012 estableció que el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. Durante la formación, el contrato de trabajo quedará en suspenso y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo.

reformas dirigidas en lo esencial a facilitar la extinción del contrato de trabajo por esta causa mediante el 'fácil' recurso a la limitación primero y supresión después del índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo que la misma requería, no en vano, de forma unánime tradicionalmente se ha considerado que esta exigencia ha sido la responsable de la escasa operatividad práctica de esta causa de extinción del contrato de trabajo”³³⁶.

- La falta de consignación presupuestaria, en contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados.
- La amortización de puestos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Estas causas han sido redefinidas por la Ley 3/2012, quedando definidas de la siguiente forma:
 - Causas económicas: "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos".
 - Causas técnicas: "cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción".
 - Causas organizativas: "cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción".
 - Causas productivas: "cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

³³⁶ MORENO GENÉ, J. Y ROMERO BURILLO, A.M, *El despido del trabajador por motivo de sus ausencias al trabajo*, Atelier, pág. 11.

En la anterior redacción, la situación de despido por causas económicas estaba ligada más a que se pudiera afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. Y además, la empresa tenía que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Esta norma también añade a la expresión “disminución persistente de su nivel de ingresos” la palabra “ventas”.

En cualquier caso, en el análisis de los convenios colectivos de la Región no se ha detectado ninguna modificación de las causas objetivas contempladas en el art. 52 ET. La única mención a este tipo de extinción que se ha observado es la contemplada en el convenio colectivo de CCOO que establece la flexibilidad en el empleo para evitar extinciones por causas objetivas.

b) El despido disciplinario

El despido disciplinario se puede definir como la resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario fundada en un incumplimiento previo del trabajador. Cualquier incumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador no es causa justa de despido, ha de ser, como se indica en el ET, un incumplimiento contractual, grave y culpable.

Los convenios colectivos suelen recoger el régimen disciplinario aplicable, enumerando las infracciones que se consideran leves, graves y muy graves. Las dos primeras suelen dar lugar a sanciones de orden menor, como amonestaciones verbales o por escrito y/o la suspensión de empleo y sueldo. Las últimas, en cambio, suelen dar lugar al despido. Las infracciones muy graves que más se repiten en los convenios colectivos analizados son las siguientes:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad al trabajo.
- Malos tratos de palabra y obra.
- Abuso de autoridad.

- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía.
- Violar el secreto de correspondencia.
- Causar accidentes por negligencia o imprudencia temeraria.
- Hurto, robo o malversación que afecte a la empresa.
- Deslealtad o abuso de confianza en las funciones encomendadas.
- Causar desperfectos.
- Reincidencia en falta grave.
- Revelar datos de reserva obligada.
- Acoso sexual.
- No utilización de los medios de protección de seguridad e higiene en el trabajo de forma reiterada.

No obstante, todas estas infracciones son reconducibles a alguna de las causas legalmente establecidas en el art. 54 ET.

c) El despido colectivo

Se entiende por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

La STJUE 13 de mayo de 2015, C-392/13, que modifica la interpretación que hasta ahora hacía el Tribunal Supremo (e.g. STS 18 de marzo de 2009), cuestiona la definición española de los despidos colectivos.

El fallo se refiere al caso de un trabajador de la empresa Nexea, integrada en el grupo mercantil Correos, y con dos centros de trabajo situados en Madrid y Barcelona en los que trabajaban, respectivamente, 164 y 20 trabajadores. En diciembre de 2012 fueron despedidos por causas económicas 13 trabajadores del centro situado en Barcelona, entre ellos el actor. Éste impugnó su despido por considerar que Nexea había eludido fraudulentamente la aplicación del procedimiento de despido colectivo, obligatorio en virtud de la legislación de la UE.

En el art. 51 del ET se entiende por despido colectivo cuando, en un período de 90 días, la extinción afecte al menos al 10% del número de trabajadores de empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, caso en el que se halla Nexea si se toma en consideración el número de trabajadores combinado de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona.

Para averiguar a qué entidad le debemos aplicar el marco de referencia (al centro de trabajo o a la empresa) el TJUE parte de las siguientes premisas:

1. La Directiva 98/59/CE es normativa imperativa.
2. La entidad señalada por la normativa comunitaria es el “centro de trabajo” y por la normativa española es “la empresa”.

Por tanto, la legislación nacional sólo puede considerarse válida “si dicho elemento supone una añadidura y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos requerido por el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 para aplicar la calificación de «despido colectivo”.

En conclusión, el TJUE no rechaza que el legislador nacional pueda utilizar el cómputo de trabajadores despedidos a escala de la empresa cuando ésta tenga varios centros de trabajo. Lo que sí declara con firmeza es que cabrán las dos posibilidades (referido a la entidad “empresa” o a la entidad “centro de trabajo”), en función de cuál pueda resultar más favorable, en términos de

garantizar el procedimiento de información y consulta previsto en los arts. 2 y 4 de la Directiva 98/59/CE y en el art. 51 ET y RD 1482/2012.

Al margen de esta nueva interpretación, la Ley 3/2012 ha hecho principalmente dos modificaciones en la regulación de este tipo de despido.

La primera de ellas, consiste en la eliminación de la autorización que hasta el momento debía otorgar la autoridad administrativa. La Administración sigue conociendo del proceso y lo supervisa, pero no lo decide. Por otra parte se permite la impugnación del acuerdo ante la Administración de justicia.

La segunda modificación está orientada a la posibilidad de fijar prioridades de permanencia de determinados colectivos de trabajadores en caso de despido colectivo. Así se establece que mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad. Sin embargo, en los convenios colectivos analizados no se contempla ninguna cláusula que desarrolle o modifique lo establecido en la normativa legal y reglamentaria, ni en el tema de la prioridad de permanencia, ni en el resto de la regulación del despido colectivo.

d) Extinción por fuerza mayor

La fuerza mayor, tal y como establece el art. 49 ET debe imposibilitar definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el art. 51.7 ET.

Tampoco se ha observado ninguna remisión a este tipo de extinción de la relación laboral, en los convenios colectivos analizados.

8.4. EXTINCIÓN POR FIN DE CONTRATO

En el caso de los contratos temporales, éstos quedarán extinguidos cuando se cumpla el plazo pactado o bien cuando se termine la obra o servicio que motivaron la contratación (art. 49.1.c ET).

Algunos convenios colectivos desarrollan o aclaran la causas por las que se dará por finalizado un contrato de obra o servicio determinado. El convenio de Magar Servicios Personalizados establece que este contrato quedará resuelto por las siguientes causas³³⁷:

- Cuando finalice la obra o el servicio con el cliente.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios, se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Además, concreta los criterios para determinar los trabajadores que se verán afectados por esta situación. Se elegirán primero los de menor antigüedad, y en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la Representación de los Trabajadores.

Algunos convenios colectivos no sólo exigen el preaviso por parte del trabajador sino también por parte de la empresa. Mursa SL. está obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con siete días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato cuando éste tenga una duración inferior a un año y con quince días de antelación a la mencionada fecha cuando éste exceda del año de duración³³⁸.

En lo que respecta a la indemnización por extinción de contrato, en la negociación colectiva de la región de Murcia no resulta habitual la mejora de estas indemnizaciones. La única mejora detectada es la que se incluye en el convenio de Forespan SA., que fijaba la indemnización por fin de contrato eventual en 20 días de salario por año trabajado³³⁹.

³³⁷ Véase art. 10 del convenio colectivo de Magar Servicios Personalizados.

³³⁸ Véase art. 19 del convenio colectivo de Mursa.

³³⁹ Véase art. 19 del convenio colectivo de Forespan.

8.5. EXTINCIÓN POR JUBILACIÓN, INCAPACIDAD O MUERTE DE LAS PARTES

a) *Jubilación*

El artículo 49.1.f ET configura como causa de extinción del contrato de trabajo la jubilación del trabajador. Por jubilación ha de entenderse la causa del derecho al percibo de pensión económica por razón de la edad con cargo a la Seguridad Social. El contrato de trabajo se extinguirá cuando el trabajador solicite y le sea concedida la pensión de jubilación.

La jubilación es voluntaria a partir de una edad determinada; no es una obligación sino un derecho del trabajador, esto quiere decir que una vez el trabajador alcanza la edad mínima con derecho a devengar la pensión por jubilación, puede jubilarse cuando lo desee. Sin embargo, algunos convenios obligaban a los trabajadores encuadrados en su ámbito de aplicación a jubilarse obligatoriamente a los 65 años, como el de Cáritas Dicesana³⁴⁰, Corporación de Medios de Murcia³⁴¹, Industria Jabonera Lina SL.³⁴², Casino Rincón de Pepe³⁴³. Todos ellos condicionaban la jubilación a los 65 años al hecho de que el trabajador cumpliera los requisitos para poder acceder a la pensión, es decir 15 años de cotización. Otras empresas como Mursa SL., exigía que el trabajador pudiese percibir el 75% de la base reguladora de su pensión³⁴⁴, lo que actualmente equivale a haber cotizado 24 años a la Seguridad Social. Otras anticipaban la jubilación forzosa a los 64 años, como Española del Zinc SA.³⁴⁵.

Esta práctica de jubilación obligatoria a partir de determinada edad ya no se puede pactar en los convenios colectivos, debido a que la Reforma laboral de

³⁴⁰ Véase art. 35 del convenio colectivo de Cáritas Diocesana.

³⁴¹ Véase art. 47 del convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia.

³⁴² Véase art. 18 del convenio colectivo de Industria Jabonera Lina SL.

³⁴³ Véase art. 29 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe de 2008.

³⁴⁴ Véase art. 28 del convenio colectivo de Mursa SL.

³⁴⁵ Véase art. 30 del convenio colectivo de Española del Zinc SA.

2012 lo prohíbe expresamente³⁴⁶. Sin embargo, la Disposición Transitoria decimoquinta de la Ley 3/2012 permite que estas cláusulas sigan vigentes mientras el convenio colectivo correspondiente no deje de estar en vigor.

Por otra parte, la jubilación no otorga al trabajador derecho a indemnización alguna, sin embargo, es frecuente que en los convenios colectivos o pactos de empresa se le reconozca al trabajador algún derecho de este tipo.

Los trabajadores de Vicasa recibirán en el momento de su jubilación:

Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación.

Panrico abona una indemnización a los trabajadores que se jubilen anticipadamente entre los 60 y los 63 años³⁴⁷ de las siguientes cuantías:

- A los 60 años 3.503 euros.
- A los 61 años 2.866 euros.
- A los 62 años 2.229 euros.
- A los 63 años 1.592 euros.

La misma ayuda proporciona Carbónica Murciana SA., en las siguientes cuantías³⁴⁸:

- A los 65 años 1.864 euros.
- A los 64 años 2.173 euros.
- A los 63 años 2.484 euros.
- A los 62 años 2.794 euros.
- A los 61 años 3.105 euros.
- A los 60 años 3.415 euros.

³⁴⁶ En la enmienda transaccional n. 24 de los grupos UPyD y PP, al proyecto de Ley de la reforma laboral, se estableció que serán nulas todas las cláusulas de los convenios colectivos que posibilitem la extinción de los contratos de los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación.

³⁴⁷ Véase art. 22 del convenio colectivo de Panrico.

³⁴⁸ Véase art. 18 del convenio colectivo de Carbónica Murciana SA.

En Bebidas Pepsico SL., todos aquellos trabajadores que voluntariamente quisieran jubilarse a partir de cumplir los 60 años de edad, con antigüedad superior a 10 años, tendrán un premio por jubilación anticipada, con arreglo a la siguiente escala³⁴⁹:

- A los 60 años 12 mensualidades.
- A los 61 años 10 mensualidades.
- A los 62 años 8 mensualidades.
- A los 63 años 6 mensualidades.
- A los 64 años 4 mensualidades.

b) Incapacidad Permanente

La declaración de incapacidad permanente total, absoluta y la gran invalidez del trabajador produce la extinción, sin perjuicio de la posibilidad de reserva del puesto de trabajo durante dos años (art. 49.1.e ET). La incapacidad permanente extintiva del contrato ha de ser sobrevenida con posterioridad al momento de la contratación, ya que si es conocida y aceptada por el empresario en el momento de contratar, no opera como causa extintiva.

Algunos convenios colectivos compensan al trabajador que ha sido declarado incapacitado para el puesto de trabajo con una indemnización. En Capel Vinos SA. percibirán la cantidad de 1.566,00 euros aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa, por haber sido declarados por el Equipo de Valoración de Incapacidades en situación de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual o Absoluta para toda clase de trabajos³⁵⁰.

Valunion SA. suscribe una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o Invalidez Permanente Absoluta derivadas de accidente de trabajo, los mismos o sus herederos perciban una indemnización

³⁴⁹ Véase art. 43 del convenio colectivo de Bebidas Pepsico.

³⁵⁰ Véase el art. 45 del convenio colectivo de Capel Vinos SA.

de 12.020,24 euros. En caso de I.P. Total para la profesión habitual, la indemnización será de 9.255,59 euros³⁵¹.

No se ha detectado ninguna cláusula que guarde relación con la contratación de trabajadores declarados plenamente capaces tras un proceso de revisión de la incapacidad permanente.

c) Muerte

Dado el carácter personal de la relación de trabajo, la muerte del trabajador conlleva la extinción del contrato de trabajo (art. 49.1.e ET). Los herederos tendrán derecho a percibir de la empresa los atrasos y la liquidación del trabajador fallecido. Como se ha visto en el apartado anterior, algunos convenios recogen el derecho a percibir una indemnización por parte de los herederos del trabajador.

En caso de muerte del empresario, el contrato se extinguirá siempre y cuando no haya continuidad por parte de los herederos de la empresa. Los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización 30 días de salario. No se ha localizado ninguna mejora sobre este aspecto.

9. RETRIBUCIÓN

El art. 26 ET define el salario como “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo”. Además, aclara que “no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de

³⁵¹ Véase el art. 9 del convenio colectivo de Valunion SA.

la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

Siguiendo a Montoya Melgar³⁵², la ordenación legal del salario estructura las diversas partidas salariales en torno a dos conceptos: el salario base y los complementos salariales:

1º. Por *salario base* – expresión que algunos convenios colectivos sustituyen por la de ‘salario fijo’ o ‘salario garantizado’- se entiende legalmente la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, parte que deberá referirse al salario mínimo interprofesional o al superior establecido en los convenios colectivos o los contratos singulares.

2º. Bajo la rúbrica de *complementos salariales* se comprenden diversas percepciones retributivas que se adicionan al salario base en atención a la concurrencia de determinadas circunstancias.

Partiendo de que cada empresa fija un sistema retributivo distinto, analizar al detalle todos los complementos recogidos por los distintos convenios colectivos supondría un trabajo inabarcable para esta tesis. Por tanto, nos vamos a centrar en destacar la tendencia y las principales peculiaridades observadas en algunos de estos pactos colectivos.

9.1. COMPLEMENTOS SALARIALES

Los complementos salariales son “las percepciones económicas que se adicionan al salario base por algún concepto o circunstancia que no hubieran sido tenidos en cuenta a la hora de fijar el mismo”³⁵³.

³⁵² MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Madrid. 2013, pág.380.

³⁵³ ROQUETA BUJ, R.: *Derecho del Trabajo*. (COORD: CAMPS RUIZ, L.M, Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M). Tirant lo Blanch, Valencia. 2014, pág. 358.

El art. 26.3 ET estos complementos atienden a “circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación económica de la empresa”. A continuación analizaremos los diferentes tipos.

9.1.1. COMPLEMENTOS PERSONALES

En ellos se retribuyen “condiciones que concurren en la persona del trabajador singularmente considerado, por lo que no pudieron ser valoradas al establecer el salario base, que por lo general es aplicable a una categoría o grupo profesional o a un puesto de trabajo”³⁵⁴.

a) *Plus de antigüedad*

La duración de la vinculación laboral del trabajador a la empresa suele, normalmente, hacerle acreedor de un complemento, el plus de antigüedad, cuya cuantía o determinación está basada en la duración de su permanencia.

Lo normal es pactar un incremento porcentual aplicado sobre el salario base en función de los bienios (Carbónica Murciana SA.), trienios (Club Náutico Los Nietos), cuatrienios (Rodolfo y Cervantes SL.), quinquenios (Corporación de Medios de Murcia, Estrella Levante) o sexenios trabajados.

Otra forma utilizada, consiste en un incremento no lineal por periodos iguales de tiempo. Por ejemplo, Servicleop SL. contempla la siguiente tabla que recoge los porcentajes que se aplicarán sobre el salario base según los años de antigüedad en la empresa³⁵⁵:

- A los dos años cumplidos: 05%
- A los cuatro años cumplidos: 10%
- A los nueve años cumplidos: 20%
- A los catorce años cumplidos: 25%
- A los dieciséis años cumplidos: 30%
- A los veintiún años cumplidos: 40%

³⁵⁴ STS 20 de octubre de 2008. (Tol 1407895).

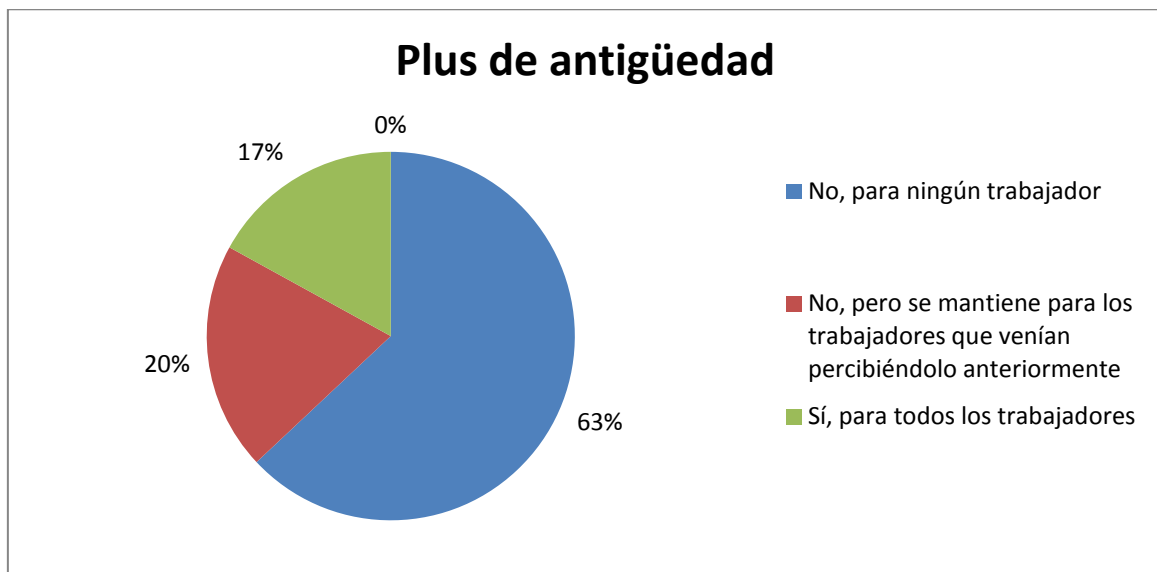
³⁵⁵ Véase art. 18 del convenio colectivo de Servicleop SL.

- A los veinticinco años cumplidos: 50%
- A los treinta años cumplidos: 60%

En Industria Jabonera Lina SL. se combina la percepción de trienios del 5% con quinquenios del 10% del salario base.

El convenio colectivo de Francisco Gea Perona SA. fija un límite de 6 quinquenios, a partir del cual no se devengarán nuevos quinquenios, equivalente al 30% del salario base³⁵⁶.

La tendencia actual de los convenios colectivos es la de eliminar este plus, sustituyéndolo por otros ligadas a la productividad. Así, el 63 % de los convenios colectivos aprobados tras la reforma laboral no recogen este plus, mientras que el 17% lo pacta para todos los trabajadores y el 20 % restante lo mantienen únicamente para los trabajadores que tienen cierta antigüedad en la empresa.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

³⁵⁶ Véase el art. 10 del convenio colectivo de Francisco Gea Perona SA.

Por ejemplo, Ayuda a Domicilio de Molina de Segura SLL. únicamente lo mantiene para aquellos trabajadores que venían percibiéndolo con anterioridad al año 2001. Culmarex lo establece sólo para aquellos trabajadores que vinieran disfrutando del derecho económico a la antigüedad e incorporados antes del 31 de Diciembre de 2011 fecha en que expiró el anterior Convenio. Pero lo denomina plus de fidelidad y establece que se ajustará un valor "ad personan" que seguirá teniendo consideración de salarial y cuyo valor es calculado de la siguiente manera: Valor de los trienios consolidados a fecha de firma del convenio + Valor del trienio en proceso de consolidación, en proporción a los meses acumulados hasta la firma del Convenio³⁵⁷.

Emuasa lo suprimió en 2004 para los trabajadores incorporados a partir de este año, aunque los sustituyó por un complemento denominado "plus de vinculación". Este plus consiste en el cobro de 49,07 mensuales, a partir del tercer año de vinculación con la empresa³⁵⁸.

No resulta frecuente encontrar cláusulas que limiten el número máximo de años que cuentan para percibir este plus, aunque en algunos casos sí nos encontramos esta situación. Así, en Solplast cada trabajador como máximo podrá percibir dos trienios y un quinquenio³⁵⁹.

b) Plus de conocimientos especiales

Se trata de aquel complemento que percibe el trabajador cuando la empresa se sirve en la puesta en práctica de su trabajo, de su conocimiento de idiomas, o de la tenencia de un determinado título o conocimiento especial, que no haya sido valorado al fijar el salario base; por el contrario, no existirá tal complemento salarial, sino sólo salario base, cuando la relación laboral tuviera como causa, precisamente, aquellos conocimientos.

³⁵⁷ Véase art. 26 del convenio colectivo de Culmarex.

³⁵⁸ Véase art. 22.5 del convenio colectivo de EMUASA (2013)

³⁵⁹ Véase art. 38 del convenio colectivo de Solplast

“El plus de idiomas puede ser tanto un complemento personal como funcional o de puesto de trabajo”³⁶⁰.

En cualquier caso, tanto el plus de idiomas como el de conocimientos especiales no son complementos pactados frecuentemente en los convenios colectivos empresariales de la Región de Murcia. Uno de los pocos convenios en los que se ha detectado su incorporación es en el de la empresa Francisco Gea Perona SA. En esta entidad se abona el complemento a todo el personal administrativo, que en su actividad funcional y de servicio ponga sus conocimientos técnicos al servicio de la empresa, y se les abona según su categoría. Los Oficiales de 1.^a y 2.^a administrativos percibirán 203,44 euros y los Auxiliares Administrativos 198,08 euros³⁶¹.

9.1.2. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

“En los complementos de puesto se retribuyen las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente”³⁶².

a) *Plus de nocturnidad*

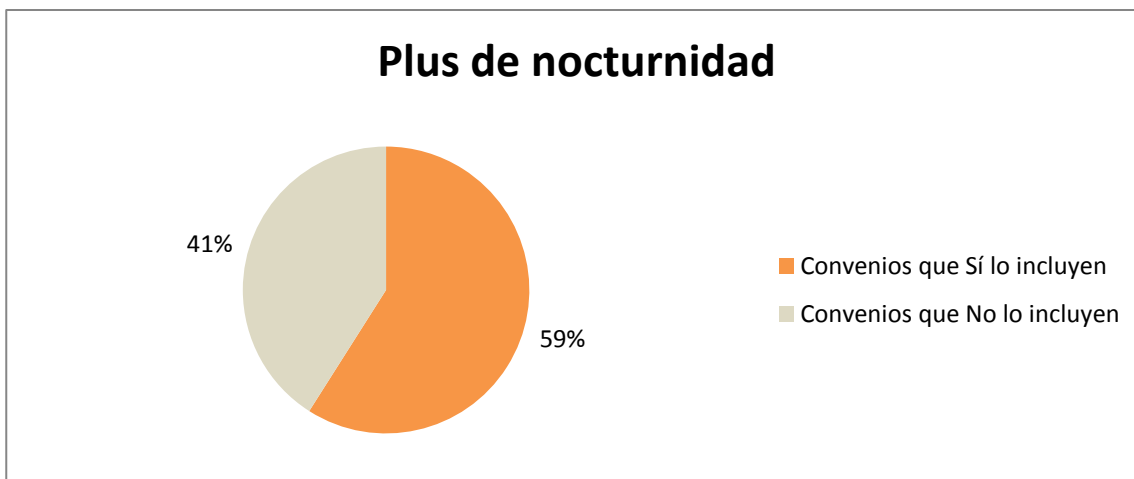
Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario base se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos, tendrán una retribución específica del modo que se determine en convenio.

El 59% de los convenios negociados tras la Reforma Laboral recogen este plus.

³⁶⁰ TS/SOC. 20.10.2008

³⁶¹ Véase art. 14 del convenio colectivo de Francisco Gea Perona SA.

³⁶² ROQUETA BUJ, R. *Derecho del Trabajo*. (COORD: CAMPS RUIZ, L.M, Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M). Tirant lo Blanch, Valencia. 2014. Pág. 359



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos

Las empresas que pactan un plus de nocturnidad suelen hacerlo mediante un incremento de la hora trabajada, a continuación se muestran algunos ejemplos:

- Santa Bárbara Sistemas. 1,26 euros por hora de trabajo nocturno.
- Aguamur: incremento de 25% sobre la hora ordinaria + 8€ por día trabajado.
- Auditia Outsourcing: incrementando un 20% del salario base. Pero si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a 4 horas, el porcentaje de dicho plus será del 10%.
- Capel Vinos: incremento en un 30% del valor hora de cada categoría profesional.
- ATE Sistemas y Proyectos Singulares: incremento de un 10% adicional al valor de la hora ordinaria del salario base.
- En Corbalán Matallana el personal que preste sus servicios en turno nocturno, percibirá un plus de nocturnidad en cuantía del 5% sobre el valor de la hora normal, sin que en ningún caso se superpongan la hora extra con el plus de nocturnidad³⁶³.

³⁶³ Véase art. 17 del convenio colectivo de Corbalán Matallana.

- En Culmarex el plus de nocturnidad consiste en un incremento del 25% del salario base³⁶⁴.
- En Unión Caec SL. estas horas nocturnas tendrán un incremento de 0,65 /hora con respecto a la hora ordinaria³⁶⁵.
- En Viriato Seguridad SL. se abona el 2% sobre el salario base³⁶⁶.

Aunque algunas empresas optan por abonar una cantidad fija por cada noche trabajada, exceptuando del mismo al personal contratado específicamente para este turno. Es el caso del Club Náutico Los Nietos, que establece un plus de 25 € por noche³⁶⁷.

En Clínica Virgen de La Vega se sigue un modelo mixto, ya que con carácter general se incrementa el 30% el salario base, pero si el tiempo dedicado al trabajo nocturno fuera inferior a 4 horas el plus de nocturnidad se abonará exclusivamente en proporción a las horas trabajadas.

b) Plus de turnicidad

Existe un trabajo a turnos cuando los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, de tal modo que un trabajador presta sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. El plus de turnicidad es un complemento salarial que tiene por objeto compensar la mayor incomodidad del trabajo en turnos rotatorios.

Son varias las empresas que pactan horarios de trabajo basados en turnos rotatorios. Por ejemplo en Autopistas Costa Cálida se realizarán turnos de mañana, tarde y noche. Esta empresa fija un límite diario de 9 horas de trabajo y la posibilidad de distribución irregular de las horas de trabajo a lo

³⁶⁴ Véase art. 17 del convenio colectivo de Culmarex.

³⁶⁵ Véase art. 17 del convenio colectivo de Unión CAEC SL

³⁶⁶ Véase art. 21 del convenio colectivo de Viriato Seguridad SL

³⁶⁷ Véase art. 26 del convenio colectivo de Club Náutico Los Nietos.

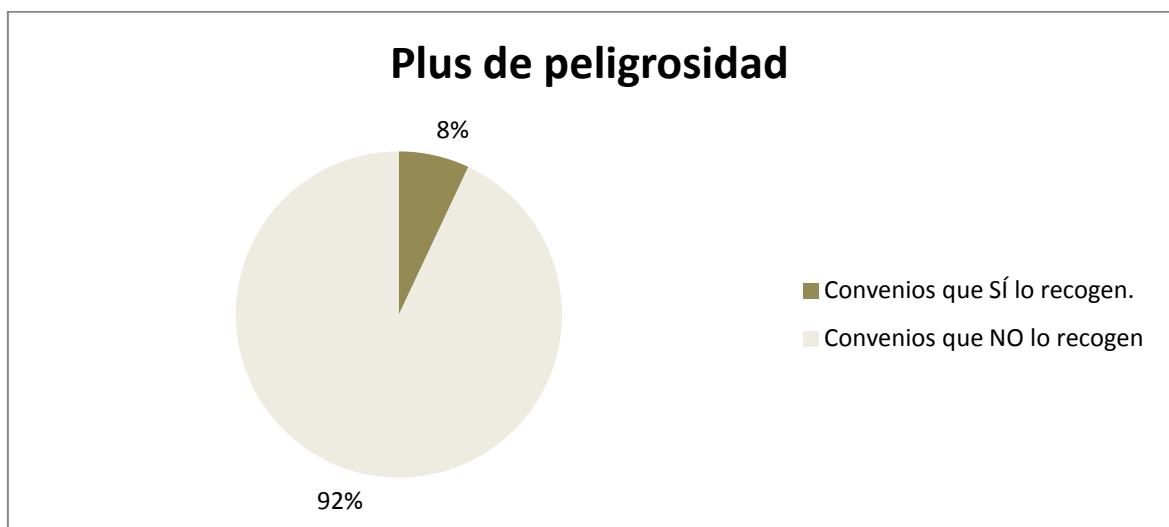
largo del año³⁶⁸. Otras empresas como Ángel Teresa Hermanos se limitan a fijar dos turnos de 7 u 8 horas diarias³⁶⁹.

En Corbalán Matallana aunque no se sigue un sistema de trabajo a turnos prefijado si se acuerda que todos los puestos de trabajo son susceptibles de trabajo a turnos debido a la propia naturaleza de la actividad. En esta empresa la implantación de los turnos se efectuará cuando lo aconsejen razones técnicas, organizativas y de producción. Según se recoge en el convenio será obligatorio para los trabajadores, sin necesidad de efectuar los trámites establecidos en el artículo 41 del E.T. para establecer los turnos³⁷⁰.

c) Plus de peligrosidad

Para la percepción de este complemento salarial es necesario: que la percepción de dicho plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos esté prevista en el convenio colectivo de aplicación; y que, a falta de acuerdo entre empresa y trabajador respecto a la calificación del trabajo, la jurisdicción social resuelva que el puesto de trabajo reúne tales características.

Tan sólo en el 8% de los convenios pactados tras la Reforma Laboral se recoge este complemento salarial.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

³⁶⁸ Véase art. 13 del convenio colectivo de Autopistas Costa Cálida.

³⁶⁹ Véase art. 9 del convenio colectivo de Ángel Teresa Hermanos.

³⁷⁰ Véase art. 16 del convenio colectivo de Corbalán Matallana

En los convenios que lo recogen, generalmente se pacta un incremento porcentual con respecto al salario base. En Naftran SA los trabajadores percibirán un plus del 15 por ciento sobre el salario base, por día trabajado. La misma cuantía se pacta en la empresa Francisco Gea Perona SA³⁷¹.

En el art. 20 del convenio colectivo de Holcim España SA se enumera un amplio listado de tareas que conllevan la percepción de un plus equivalente al 25 % del salario base:

- La limpieza de atarjeas, alcantarillas y colectores de aguas residuales.
- Los trabajos excepcionales que se efectúen en fango y agua.
- En andamios de más de 8 metros de altura.
- En limpieza, reparación de tanques y tuberías de fuel-oil.
- Las realizadas en el interior de tolvas.
- El transporte y manejo de explosivos.
- El trabajo en el interior de los molinos de crudo y cemento.
- El trabajo en interior del horno, tanto desescombrado como colocación ladrillo refractario.
- El trabajo en el interior de la enfriadora y de ciclones
- El desatranchar silos de crudo y cemento y la rotura de bolas enfriador.
- La limpieza de los filtros de mangas y de los conductos de entrada de horno.
- La limpieza de la torreta de la enfriadora y chimenea auxiliar.
- El manejo de ácidos y reactivos por el personal que habitualmente no los maneje.
- El manejo del Caterpillar en pórticos.
- El trabajo realizado en pórticos, trabajos realizados en instalaciones de carbón, y trabajos realizados en cadena de arrastre, cadena de cangilones y galería de clincker.

³⁷¹ Véase art. 12 del convenio colectivo de Francisco Gea Perona.

En Emuasa se denomina “Plus por Condiciones Especiales de Trabajo” y consiste en el abono al personal que tenga que realizar tareas que resulten excepcionalmente tóxicas o peligrosas de 6,63 por día de trabajo en esas condiciones, si el tiempo de realización de estas tareas supera la mitad de la jornada, o de 3,32 si las tareas se realizan durante la mitad o menos de la mitad y más de una hora de la jornada de trabajo³⁷². Para el cómputo del tiempo en que se realizan tareas excepcionalmente tóxicas o peligrosas se tendrá en cuenta el tiempo real sometido a riesgo, lo sea por realizar tareas en que concurren ambos riesgos o solamente uno de ellos.

d) Plus de plena dedicación

El art. 21.1 ET establece que no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

El único convenio colectivo que pactaba la plena dedicación es el de CCOO, en el cual se fija un plus por plena dedicación para los letrados siempre y cuando se dediquen de forma exclusiva al servicio del sindicato. Se trata de un complemento mensual de 200 euros que se comenzarán a abonar en el mes siguiente en el que el letrado o letrada firme su compromiso³⁷³.

e) Plus de disponibilidad

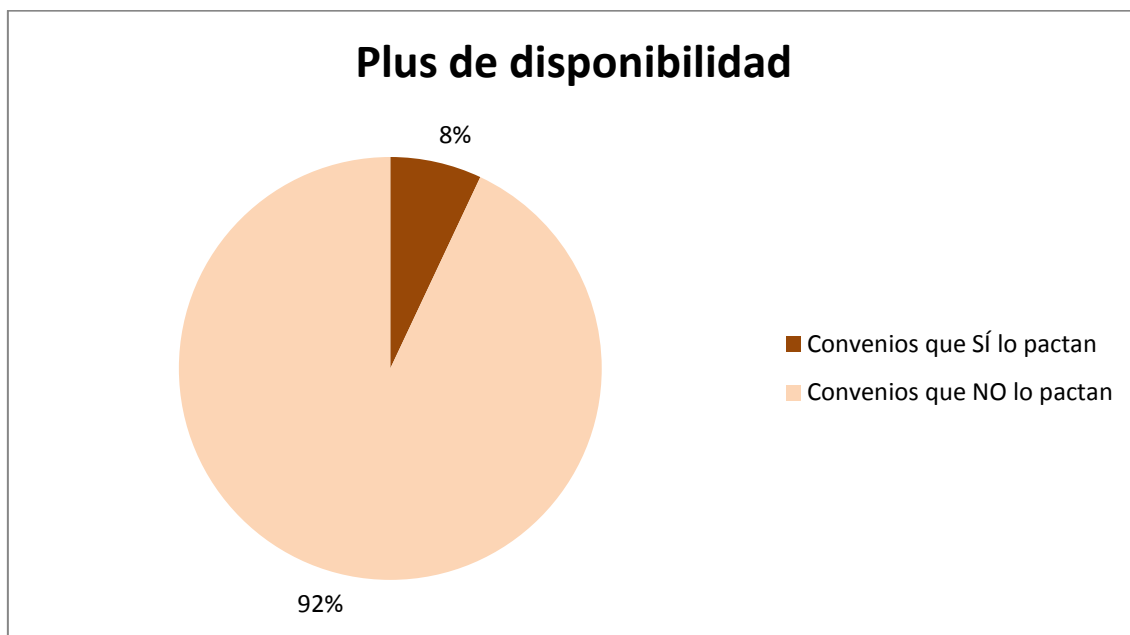
Este complemento no responde a una actividad extraordinaria del trabajador, sino a una característica del puesto de trabajo, que obliga a la disponibilidad habitual y a constantes alteraciones del horario de trabajo.

No es habitual ver este complemento en los convenios colectivos, aunque algunas empresas por las peculiaridades de su actividad, se ven obligadas a

³⁷² Véase art. 24.4 del convenio colectivo de EMUASA.

³⁷³ Véase art. 16 del convenio colectivo de CCOO.

solicitar esta disponibilidad por parte de algunos de sus trabajadores. En el análisis de los convenios negociados tras la Reforma Laboral, vemos que tan sólo el 8% de los convenios contemplan este complemento salarial.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

En un análisis global de todos los convenios vigentes en el momento de la aprobación de la Reforma Laboral, los que recogen este plus son los siguientes:

- En ThyssenKrupp Elevadores SL. se pacta la prestación del servicio hasta cubrir las 24 horas del día. A partir de las 9,00 h. h. de cada lunes hasta las 9,00 h. del lunes siguiente, el técnico que se encuentre prestando el servicio *24 Horas* se mantendrá localizado y disponible, a través de un teléfono móvil (o cualquier otro medio de aviso) facilitado por la Empresa. En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, en el art. 11 del convenio colectivo se establece que se abonarán las siguientes cantidades:

	Año 2006	Año 2007	Año 2008
GUARDIAS	280 €	325 €	325 € + IPC real + 1%
RETEN (*)	136,51 € + 3,7%	Año ant. + IPC real + 1%	Año ant. + IPC real + 1%
SERVICIO 24 HRS.. FESTIVO	136,51 € +3,7%	Año ant. + IPC real + 1%	Año ant. + IPC real + 1%

- En la empresa Mursa SL. se abona 17 euros en concepto de plus de disponibilidad a los conductores de transporte especial nacional cuando por razones organizativas, debido a circunstancias no previsibles en lo que respecta a los días y periodos de tiempo en los que es necesaria su realización surjan servicios que se escapen del horario habitual³⁷⁴.
- Los trabajadores de Autopistas de la Costa Cálida devengarán 6 euros por cada día que tengan que cubrir ausencias de otros compañeros³⁷⁵.
- En Gruinsa los trabajadores que, por pacto individual, deban estar a disposición de la empresa fuera de su horario laboral para atender situaciones de emergencia, accidentes, etc., se les abonará el plus de disponibilidad cuya cuantía consta en el tablas salariales. Aunque este plus dejará de ser abonado, en su cuantía mensual, cuando el trabajador incumpla su obligación de consultar el teléfono móvil o aparato de localización³⁷⁶.

f) Plus de responsabilidad

La percepción de la prima de responsabilidad y dedicación depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

³⁷⁴ Véase art. 33 del convenio colectivo de Mursa SL.

³⁷⁵ Véase art. 26 del convenio colectivo de Autopistas Costa Cálida.

³⁷⁶ Véase art. 33 del convenio colectivo de GRUINSA

En Takasogo Internacional Chemicals Europe ³⁷⁷, los trabajadores que ocupen el puesto de responsable de sección percibirán un Plus del 25% del salario base más la antigüedad.

En el convenio de Fundación Hospital de Cieza también existe un complemento denominado “de especial responsabilidad y confianza” destinado a remunerar las condiciones singulares de aquellos trabajadores cuyo trabajo, tiene carácter de especial responsabilidad, mando y confianza de la Dirección del Hospital³⁷⁸.

g) Plus de Polivalencia.

En Corbalán Matallana se consolida por la especialización en el desempeño del trabajo en las secciones de Carnicería, Charcutería, Pescadería, Caja, Reposición y Frutería³⁷⁹.

h) Plus de jornada partida.

En Corporación de Medios de Murcia se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del puesto de trabajo exijan que el tiempo asignado con carácter fijo se divida en dos períodos. Este plus también se contempla en el convenio de Servicleop abonándose 3 euros por día efectivamente trabajado en esta modalidad de jornada³⁸⁰.

9.1.3. COMPLEMENTOS DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO

a) Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias han sido objeto de consideración desde la perspectiva del tiempo de trabajo. Ahora se trata de analizarlas desde el punto de vista de su retribución.

³⁷⁷ Véase art. 12 del convenio colectivo de Takasogo Internacional Chemicals Europe

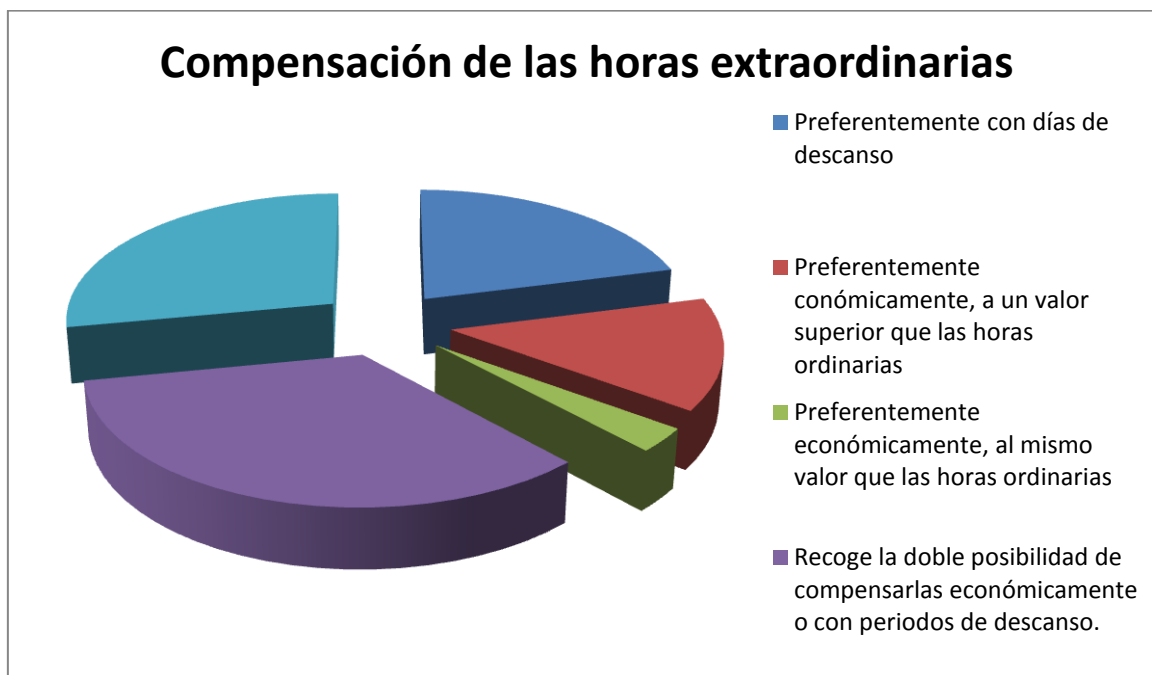
³⁷⁸ Véase art. 33 del convenio colectivo de Fundación Hospital de Cieza.

³⁷⁹ Véase art. 12 del convenio colectivo de Corbalán Matallana

³⁸⁰ Véase art. 27 del convenio colectivo de Servicleop SL

Como bien es sabido, mediante convenio colectivo o contrato individual se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, no pudiendo ser inferior, en ningún caso, al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descansos retribuido.

En el estudio estadístico realizado se observa que el 21% de las empresas prefieren compensar estas horas mediante periodos de descanso equivalentes. Mientras que el 17% opta por compensarlas preferentemente económicamente, de los cuales, el 3% las abonan al mismo precio que las horas ordinarias y el 14 % restante incrementan el valor de estas horas con respecto a las ordinarias. El 34 % de los convenios recogen la doble posibilidad de compensarlas económicamente o con días de descanso. Y el 28% no regula nada al respecto.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

Normalmente se incrementa el valor retributivo de las horas extraordinarias con respecto a las horas ordinarias. A Continuación se exponen algunos ejemplos:

En Santa Bárbara Sistemas, Club Náutico Los Nietos y Aguamur se incrementa en un 75% su valor, con respecto a la hora ordinaria.

En Cáritas Diocesana de Cartagena se incrementa un 50% su valor. En caso de compensarlas con periodos de descanso, éstos también serán incrementados en un 50%.

En otras empresas como se pacta expresamente el valor de la hora extraordinaria. En Naftran SA 9,50 euros³⁸¹ y en Francisco Gea Perona 9,73 euros³⁸² para todas las categorías profesionales.

La mayoría opta por la doble posibilidad de compensarlas económicamente o mediante periodos de descanso. En Corporación de Medios de Murcia se compensarán con 1 día de descanso por cada 3,5 horas extraordinarias realizadas y/o acumuladas³⁸³. En el convenio de Gruinsa se establece que mediante acuerdo entre trabajador y empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso a razón de 1 hora extraordinaria por 1 hora 45 minutos de descanso, que siempre se acumularan por jornadas completas, a disfrutar cuando el trabajador elija, siempre y cuando preavise a la empresa con al menos 15 días de antelación al disfrute, o bien por retribuir las mismas en la cuantía que se establece en las tablas anexas en función del día en que se realicen³⁸⁴.

Aditia Consulting también pacta la doble posibilidad de incrementar un 20% la hora ordinaria, o compensarla con tiempos equivalentes al descanso retribuido. Además, dado que este convenio se pacta en un contexto de crisis económica, se acuerda que la Dirección de la empresa y los trabajadores se

³⁸¹ Véase art. 11 del convenio colectivo de Naftran SA.

³⁸² Véase art. 11 del convenio colectivo de Francisco Gea Perona.

³⁸³ Véase art. 19 del convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia.

³⁸⁴ Véase art. 23 del convenio colectivo de GRUINSA de 2013.

esfuercen para reducir al máximo el número de horas extraordinarias y, así, poder posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo³⁸⁵.

En Corbalán Matallana se procurará en todo caso compensarlas por descansos y en el supuesto de que tengan que ser abonadas, su importe siempre será del 5% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria³⁸⁶.

Otras empresas detallan explícitamente que las horas extras se compensarán económicamente, como Pepsico SL.

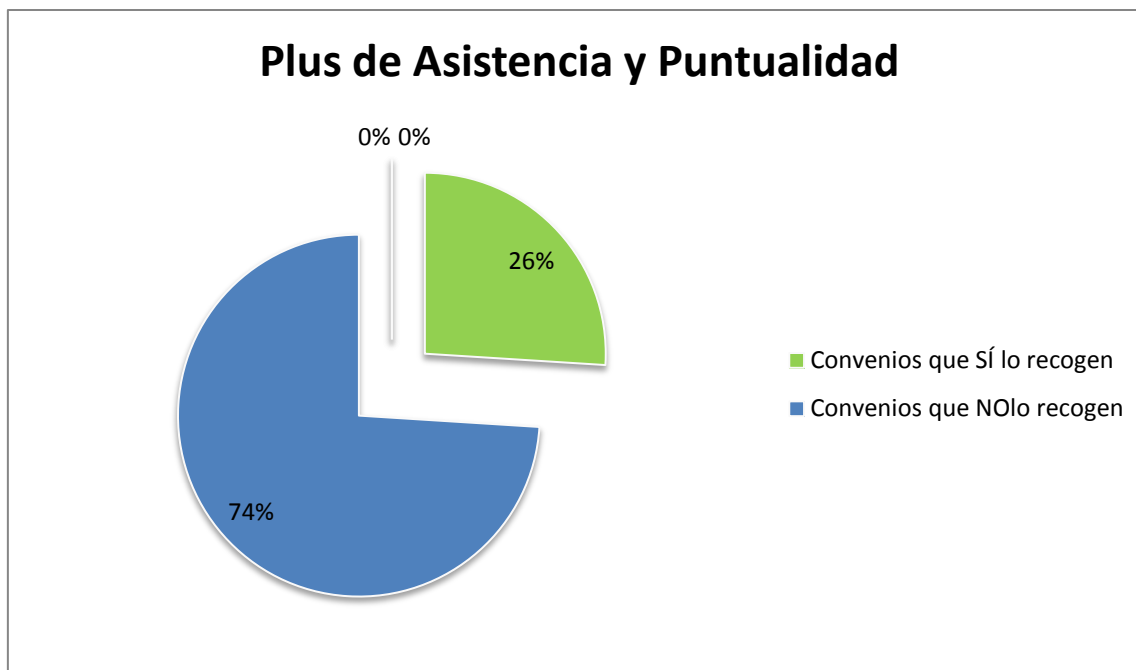
b) Plus de asistencia y puntualidad

Estos complementos, así como el de asiduidad, remuneran la particular diligencia del trabajador en el cumplimiento de una obligación primaria del contrato de trabajo: la asistencia puntual.

No resultaba frecuente encontrar este plus en los convenios colectivos, aunque tras la Reforma Laboral, se aprecia una tendencia creciente a incorporar este complemento salarial. En total, en los convenios negociados tras la Reforma Laboral este plus aparece en el 26% de los mismos, como se puede apreciar en la gráfica.

³⁸⁵ Véase art. 13 del convenio colectivo de Aditia Consulting.

³⁸⁶ Véase art. 7 del convenio colectivo de Corbalán Matallana



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

Si bien, en los casos en que sí se recoge, su cuantía no es muy alta. Por ejemplo Aguamur lo fija en 11,51 euros³⁸⁷ y Ayuda a Domicilio Molina de Segura SLL paga 2,07 euros por día de trabajo efectivo³⁸⁸.

En el convenio colectivo de Autopistas de la Costa Cálida se pacta una variante de este complemento salarial, denominado “plus de asistencia y productividad”, ligando su percepción no sólo a la asistencia efectiva al trabajo, sino también al mantenimiento de una productividad normal y correcta, según uso y costumbre de la empresa.

Sí contempla este plus el convenio colectivo de Mursa SL. Según el art. 33 de este convenio, se percibirá el plus de asistencia por cada día de asistencia puntual a sus puestos de trabajo. En el caso de que la jornada laboral semanal retribuya en menor número de días, se abonarán igualmente las correspondientes a los siete días. El valor del plus será el resultado de

³⁸⁷ Véase art. 21 del convenio colectivo de Aguamur.

³⁸⁸ Véase art. 12 del convenio del año 2014 de Ayuda a Domicilio Molina de Segura SLL.

multiplicar el importe diario por 30. El pago de este plus está condicionado a la puntualidad, y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Dicho plus se perderá:

- Por falta de puntualidad durante dos días en un mes o por falta de asistencia de medio a dos días en un mes, se perderá el plus de cuatro días.
- Por falta de asistencia o puntualidad durante tres días en un mes, se perderá el importe de la prima de doce días.
- Por falta de asistencia o puntualidad durante cuatro días en un mes, no justificadas, se perderá el importe del plus de todo el mes.

Emuasa sigue un sistema muy parecido al anterior, ya que establece un plus de asistencia, de carácter anual, que se percibirá en la nómina del mes de febrero y su abono e importe corresponderá a los días de asistencia efectiva de la persona trabajadora a su puesto de trabajo en el año natural anterior (1 de enero a 31 de diciembre), a la fecha de su abono. Percibiendo 2,45 por día efectivo de asistencia de forma general y de 2,8 para el personal en régimen de turnos³⁸⁹.

Algunas empresas incluyen el plus de asistencia en su convenio colectivo, pero no lo condicionan a la falta de absentismo e impuntualidad. Es el caso de la empresa Salinera Española SL, que abona a todos sus trabajadores 312,62 euros mensualmente³⁹⁰.

La empresa Solplast dispone de un doble sistema de recompensa de la asistencia y puntualidad. Por un lado los trabajadores perciben un premio mensual para el conjunto de plantilla, cuando el índice mensual de absentismo, en su cómputo global, no supere el 4'5%³⁹¹. Pero al mismo tiempo, no se tendrá derecho al complemento, cuando se incurra en retrasos,

³⁸⁹ Véase art. 22.9 del convenio colectivo de EMUASA.

³⁹⁰ Véase art. 13 del convenio colectivo de Salinera Española SL.

³⁹¹ Véase art. 46 del convenio colectivo de Solplast.

ausencias o inasistencias sean injustificadas, efectuándose las deducciones al complemento, según las siguientes escalas³⁹²:

a) Retrasos en la entrada al trabajo (siempre superior a 5 m.).

- Primer retraso en un mes: 1 día de pérdida.
- Segundo retraso en un mes: 2 días de pérdida.
- Tercer retraso en un mes: 3 días de pérdida.
- Cuarto retraso en un mes: 5 días de pérdida.
- Quinto retraso en un mes: 8 días de pérdida.

b) Inasistencia:

- Primera falta en un mes 1 día (además del que ha faltado).
- Segunda falta en un mes: 3 días ídem.
- Tercera falta en un mes: 5 días ídem.
- Cuarta falta en un mes: 12 días ídem.
- Quinta falta en un mes: 20 días ídem.

A estos efectos, se considerará falta de asistencia, la entrada al trabajo con retraso superior a dos horas.

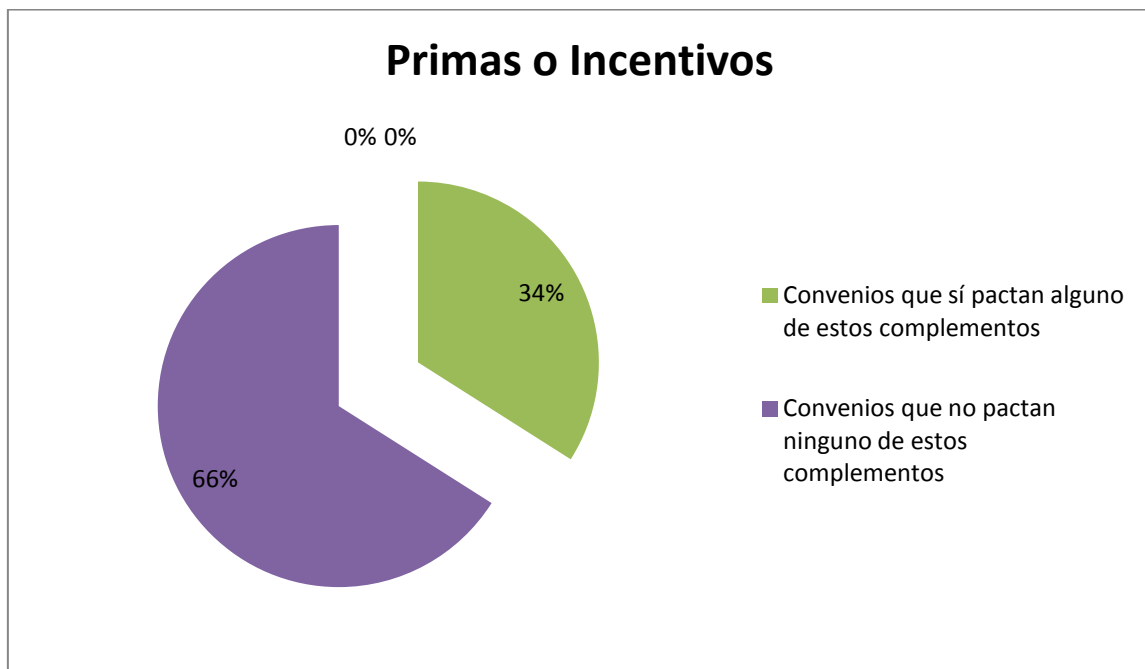
En Unión CAEC SL. se percibe mensualmente una retribución del 3% del salario global por cada categoría para aquellos trabajadores que no causen baja durante el mes³⁹³.

³⁹² Véase art. 41 del convenio colectivo de Solplast

³⁹³ Véase art. 18 del convenio colectivo de Unión CAEC SL

c) *Primas e incentivos*

Las primas e incentivos constituyen un complemento salarial determinado por el rendimiento. Son varias las empresas que recogen su propio sistema de incentivos en su respectivo convenio colectivo. Tan sólo el 34 % de los convenios negociados tras la Reforma Laboral contemplan algún tipo de complemento relacionado con la productividad de los trabajadores.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

En la empresa Ángel Teresa Hermanos el procedimiento de control de rendimientos en el trabajo se ajustará al sistema Bedaux³⁹⁴. Los trabajadores estarán obligados a alcanzar el nivel de rendimiento normal, ordinario o mínimo; el cual, en el sistema Bedaux, está expresado en la consecución de

³⁹⁴ Sistema de remuneración del trabajo cuya singularidad radica en que el trabajo se valora por puntos, valoración que se realiza previamente y que es conocida por el trabajador. Además del salario mínimo o base, el trabajador percibe una prima que es proporcional al número de puntos obtenidos por encima de un determinado estándar. El sistema salarial por puntos se venía practicando en algunas profesiones desde hacía mucho tiempo, pero no alcanzó difusión hasta que fue renovado por el ingeniero francés Charles Bedaux (1888-1944), quien tuvo el mérito de idear una unidad de medida del trabajo (el punto de Bedaux o simplemente Bedaux) que fuera ella misma un trabajo. El punto de Bedaux es la cantidad de trabajo realizada en un minuto por un obrero cuyo sistema de trabajo corresponde a la velocidad normal de ejecución, pudiendo mantener este ritmo sin fatiga durante toda la jornada de trabajo.

60 puntos, o minutos/ tipo, por hora de trabajo efectivo. En el supuesto de que un trabajador no alcance el nivel de actividad normal, en término medio, durante un período continuado de dos meses, en el que haya trabajado al menos durante 40 jornadas laborales, se entenderá que ha incurrido en un incumplimiento grave y culpable del rendimiento pactado. Salvo que pueda ofrecer una justificación suficiente y razonable, de orden personal, de su bajo rendimiento. El trabajador que alcance un rendimiento superior al normal será remunerado con un incentivo por punto/ prima, para las tareas sujetas a valoración y mediación³⁹⁵.

En Bebidas Pepsico SL. se establece un sistema de incentivos específico para el personal comercial. Los trabajadores con una ruta asignada percibirán unos incentivos mensuales como compensación variable en función del cumplimiento de unos objetivos que se asignarán en la ruta cada mes basados en los siguientes factores:

- Volumen, que tiene un peso del 50%.
- Precio Neto, con un peso específico del 20 %.
- Ejecución, con un peso del 30%.

Los objetivos se fijarán por el superior durante los tres primeros días laborables de cada mes.

En el Convenio colectivo de Española del Zinc SA.³⁹⁶ se establece, para todos los trabajadores una prima lineal de producción en función del zinc catódico producido anualmente, y de acuerdo con el siguiente escalado de producciones de zinc catódico e importes:

- De 36,000 Tm a 40,000 150 euros 160 euros 170 euros.
- De 40,001 Tm a 45,000 250 euros 265 euros 280 euros.
- De 45,001 en adelante 450 euros 475 euros 500 euros.

Dicha prima estará sujeta a las condiciones de absentismo siguientes:

³⁹⁵ Véase art. 10 del convenio colectivo de Ángel Teresa Hermanos.

³⁹⁶ Véase art. 23 del convenio colectivo de Española del Zinc SA.

- Hasta 5 días de baja por enfermedad o accidente en el año, se cobrará la prima completa.
- De 5 a 9 días de baja por enfermedad o accidente en el año, se deducirá un 10% de la prima.
- De 10 a 19 días de baja por enfermedad o accidente en el año, se deducirá un 30% de la prima.
- De 20 a 29 días de baja por enfermedad o accidente en el año, se deducirá un 60% de la prima.
- Más de 30 días de baja por enfermedad o accidente en el año, se deducirá el 90% de la prima.
- Por más de 3 faltas de asistencia sin justificar al año, se deducirá el 100% de la prima.

Aunque normalmente la prima se establece en función de un rendimiento previo del trabajador, existen primas por otros conceptos. Destaca la prima por Optimización Energética aprobada en el convenio colectivo de la empresa Holcim SA. El devengo y cuantía se fija en función del margen de rentabilidad o ahorro energético, y la utilización eficiente de las energías no tradicionales. El art. 26 de este convenio colectivo recoge las siguientes primas:

- Prima mensual por sustitución de combustibles fósiles:

Se abonarán 102,50 euros por mes y trabajador, siempre y cuando el porcentaje de utilización de combustibles procedentes de fuentes no renovables tradicionales no sobrepase del 96% del total utilizado dejándose de percibir si en dos meses consecutivos se sobrepasase de combustibles tradicionales el 96%.

La prima se abonará al final de cada uno de los meses, tras realizar los cálculos oportunos y practicar las retenciones y descuentos legales correspondientes. Esta Prima solo se abonará en meses naturales del año.

- Premio Anual por el logro de los objetivos de la fábrica:

Se establece un premio anual por el cumplimiento de los objetivos de ahorro en la utilización de combustibles no renovables tradicionales en la siguiente tabla con las cuantías y condiciones siguientes:

- Si se consigue alcanzar el 92% se abonara a cada trabajador 820,00 euros.
- Si se consigue alcanzar el 86% se abonara a cada trabajador hasta 1.540,00 euros.
- Si se consigue alcanzar el 76% se abonara a cada trabajador hasta 2.360,00 euros.
- Si se consigue alcanzar el 70% se abonara a cada trabajador hasta 3.075,00 euros.
- Si se consigue alcanzar el 60% se abonara a cada trabajador hasta 3.690,00 euros.

Vicasa fija una Prima Global por Objetivos que se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula: $V. Punto = 18,74 K + 40,00.$

$$Siendo K = \frac{\text{Ventas Tns. reales mes anterior}}{\text{Plantilla mes anterior}} - \frac{\text{Ventas Tns. previstas mes anterior}}{\text{Plantilla prevista mes anterior}}$$

Algunos convenios posteriores a la Reforma Laboral han optado por no definir a largo plazo la política salarial de productividad y adecuarla a la situación anual de la empresa, es el caso de Auditia Outsourcing SL. En esta empresa los representantes de los trabajadores y la empresa se reunirán anualmente para determinar los criterios de productividad y las cuantías del referido plus, atendiendo a la situación económica de la empresa, la actividad de cada centro de trabajo, el tipo de contrata en el que presten servicios los

trabajadores, los índices de absentismo en la empresa, y la rentabilidad de cada servicio³⁹⁷.

En Servicleop SL. el sistema de primas se fija en función de los vehículos retirado, según la siguiente escala³⁹⁸:

- Si se recogen o cobran en ruta menos de 5 vehículos por turno y conductor:
Conductores: 1,70 por vehículo retirado.

1,10 por ciclomotor y enganche cobrado.

- Si se recogen o cobran en ruta 5 vehículos por turno y conductor, y desde el primer vehículo:

Conductores: 3,00 por vehículo retirado.

1,33 por ciclomotor y enganche cobrado.

- A partir de 6 vehículos por turno y conductor en adelante, y desde el primer vehículo:

Conductores: 3,50 por vehículo retirado.

1,33 por ciclomotor y enganche cobrado.

9.1.4. COMPLEMENTOS DE DEVENGO SUPERIOR AL MES

a) Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y representantes legales de los trabajadores³⁹⁹.

³⁹⁷ Véase art. 12 Convenio colectivo de Aditia Outsourcing.

³⁹⁸ Véase art. 22 del convenio colectivo de Servicleop SL:

³⁹⁹ Véase art. 31 ET.

En la práctica negocial, lo más frecuente es limitarse a pactar los mínimos que establece el artículo 31 ET. Aunque algunas empresas amplían el número de gratificaciones a tres (Forespan SA., Industria Jabonera Lina, etc.). A veces la tercera paga viene en forma de paga extra de Convenio (Cáritas Diocesana⁴⁰⁰, Aguamur⁴⁰¹). Otras veces en forma de paga de beneficios (Naftran SA., Takasogo Internacional Chemicals Europe, Solplast SA.). Y en otros convenios se pacta como paga de vinculación. Este último es el caso del Club Náutico Los Nietos que dirige esta remuneración los trabajadores que lleven a su servicio más de un año, y consiste en el abono de 20 días de salario base más antigüedad. Esta paga se percibe una sola vez⁴⁰². Son varias las empresas que pactan la percepción de cuatro pagas extraordinarias. Emuasa⁴⁰³ y Corporación de Medios de Murcia son dos de los casos. En esta última se perciben en Julio, Navidad, Septiembre y Febrero⁴⁰⁴. Igual hace Estrella Levante, pagaderas en marzo, junio, septiembre y diciembre⁴⁰⁵. Y Holcim España abona cinco pagas extraordinarias⁴⁰⁶: en navidad, febrero, abril, julio y octubre.

Analizando estadísticamente los convenios colectivos negociados tras la Reforma Laboral vemos que el 66% pacta dos pagas extraordinarias, mientras que el 28 % amplía a tres y el 7 % a cuatro o más gratificaciones extraordinarias, tal y como se ve en la siguiente gráfica:

⁴⁰⁰ Véase art. 20 del convenio colectivo de Cáritas Diocesana.

⁴⁰¹ Véase art. 21 del convenio de Aguamur.

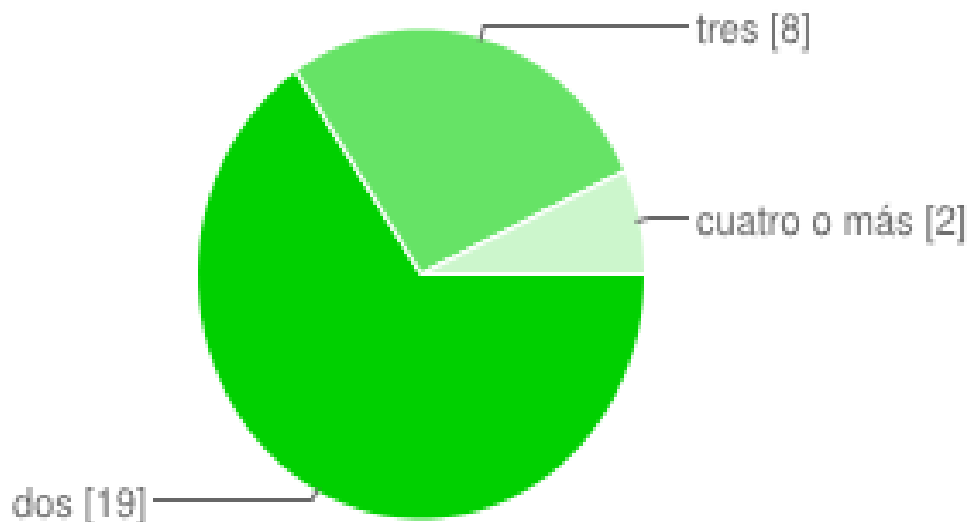
⁴⁰² Véase art. 25 del convenio colectivo de Club Náutico Los Nietos.

⁴⁰³ Véase art. 22.6 del convenio colectivo de EMUASA

⁴⁰⁴ Véase art. 13 del convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia.

⁴⁰⁵ Véase art. 34 del convenio colectivo de Estrella Levante (2013).

⁴⁰⁶ Véanse arts. 16-19 del convenio colectivo de Holcim España.



*Fuente: elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

Además algunas empresas optan por prorratear las gratificaciones extraordinarias a lo largo de los doce meses del año, como Ángel Teresa Hermanos⁴⁰⁷, ATE Sistemas y proyectos Singulares⁴⁰⁸, Tecnología y Labranza SL.⁴⁰⁹, Ttes. La Murciana Central, SL.⁴¹⁰ o Aditia Outsorcing SL.⁴¹¹.

b) Paga de beneficios

“En esencia, la participación en beneficios es una posible partida retributiva con la que se pretende, conectando el salario con el beneficio patronal, el ‘interesamiento’ del trabajador en el rendimiento de la empresa. De este modo, la participación en beneficios puede considerarse como una técnica de incentivo retributivo. La derogación por la LRET de la Disp. Final 4ª ET supuso la eliminación de las reglas sobre participación en beneficios contenidas en los

⁴⁰⁷ Véase el art. 17 del convenio colectivo de Ángel Teresa Hermanos.

⁴⁰⁸ Véase el art. 29 del convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares.

⁴⁰⁹ Véase art. 16 del convenio colectivo de Tecnología y Labranza SL

⁴¹⁰ Véase art. 10 del convenio colectivo de Ttes. La Murciana Central, S.L.

⁴¹¹ Véase art. 14 del convenio colectivo de Aditia Outsorcing.

arts. 44 y 45 LCT; esta desregulación estatal abre un espacio más a la negociación colectiva e individual⁴¹².

Así, si analizamos la regulación que los convenios colectivos hacen de esta paga de beneficios observamos que algunos establecen una cantidad fija, mientras que otros realizan un cálculo proporcional a la cantidad de beneficios obtenidos. Este último caso es el de la empresa ThyssenKrupp Elevadores, que establece que los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios, cobrarán en el mes de febrero, la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$C = (6'5 \times B) / (100 \times P)$$

Siendo:

C . Cantidad bruta a percibir.

B . Beneficios netos auditados.

P . Plantilla total, a nivel nacional de la Empresa, al 30 de septiembre de cada uno de los años correspondientes.

En el convenio de Grupo Siren Ambulancias a la paga de beneficios se le denomina plus de productividad consistente en el 15% bruto calculado sobre el total de los beneficios netos contable y teniendo en cuenta la compensación de pérdidas de años anteriores, cuando estos superen los 50.000 euros⁴¹³. En cambio, Industria Jabonera Lina SA configura de forma diferente esta paga de beneficios, estableciendo que por ese concepto percibirán los trabajadores mensualmente una cantidad consistente en el diez por ciento del salario base y antigüedad correspondiente⁴¹⁴.

⁴¹² MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2013, págs. 386 y 387.

⁴¹³ Véase art. 19 del convenio colectivo de Grupo Siren Ambulancias.

⁴¹⁴ Véase art. 8 del convenio colectivo de Industria Jabonera SL.

9.1.5. OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

La diversidad empresarial existente en la Región de Murcia hace que la estructura salarial de las mismas sea también muy diversa, ya que existen complementos que se adaptan a las particularidades de cada empresa. Aunque no es frecuente su aprobación en los convenios colectivos, a continuación exponemos algunos de los complementos que recoge la negociación colectiva empresarial de nuestra región:

a) *Plus de especialidad.*

Este plus es característico del sector sanitario. Así se pacta en el Hospital Perpetuo Socorro⁴¹⁵ y en Clínica Virgen de La Vega. En esta última empresa, en función de la mayor especialidad se establece un complemento retributivo del 15 % del salario base para el personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófanos, hemodiálisis, radioelectrología, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de vigilancia intensiva, reanimación y rehabilitación, unidades de grandes quemados, unidades de diálisis, unidades de infectocontagiosos, cámaras hiperbáricas, esterilización y oncología⁴¹⁶.

b) *Mejora Voluntaria.*

En ATE Sistemas y Proyectos Singulares se pacta la potestad de la dirección de la empresa para establecer aquellas mejoras voluntarias del salario que entienda conveniente ya vengan motivadas por necesidades del mercado o por criterios internos de la organización. Aunque no existe la necesidad de pactar esta facultad empresarial, ya que el principio de jerarquía normativa faculta a cualquier empresa a mejorar las condiciones de trabajo contempladas en la negociación colectiva, sí es cierto, que la inclusión de esta cláusula incorpora la posibilidad de retirar este plus en el momento en que entienda que no concurren las circunstancias que justificaron inicialmente su abono. Lo cual

⁴¹⁵ Véase art. 30 del convenio colectivo de Hospital Perpetuo Socorro.

⁴¹⁶ Véase art. 26 del convenio colectivo de Clínica Virgen de La Vega.

permite configurar la naturaleza de este complemento salarial. Así, las cantidades abonadas en concepto de mejora voluntaria o complemento salarial, serán compensables y absorbibles respecto a cualquier otro concepto o incremento salarial al cual pudiera tener derecho el trabajador.

En Corbalán Matallana también se pacta un complemento similar, al que denominan “Plus voluntario” o “Gratificación Voluntaria”. En este caso no supone cantidad fija, sino que puede ser modificada o suprimida mensualmente en función del trabajo desempeñado por el trabajador y además de no ser consolidable no responde a incrementos salariales vinculados a la negociación del convenio colectivo, sino a la discrecionalidad de la empresa⁴¹⁷.

c) Plus de Nochebuena y Nochevieja.

En Emuasa el trabajador que preste su trabajo, de forma presencial, en turno de noche los días 24 y 31 de diciembre percibirán un plus de 120 euros por cada noche trabajada⁴¹⁸.

d) Plus de domingos trabajados

En Corporación de medios de Murcia el personal que preste sus servicios en domingo será compensado con un plus de 156,09 euros, y el traslado del día de descanso a la semana siguiente.

e) Premios.

En el Hospital Perpetuo Socorro, la empresa premia la conducta sobresaliente de su personal, cuando por sus actos de laboriosidad, lealtad o abnegación, denoten un afán indudable de superarse en el cumplimiento de su deber. El procedimiento y cuantía de los premios es objeto de regulación detallada en los Reglamentos de Régimen Interior, y pueden consistir en distinciones honoríficas, gratificaciones en metálico, aumento de vacaciones, viajes o becas de estudios, subvenciones o cualquiera otros semejantes. La concesión de alguno de dichos premios se reconocerá como mérito puntuable

⁴¹⁷ Véase art. 12 del convenio colectivo de Corbalán Matallana.

⁴¹⁸ Véase art. 22.10 del convenio colectivo de EMUASA (2013)

en cualquiera de los supuestos, en que el personal tenga necesidad de acreditar los que posean.

Entre estos premios destacamos el premio al ahorro. La empresa generara una bolsa de ahorro de consumos innecesarios, tomando como referencia los consumos del año 2012. Esta bolsa se mide en porcentaje de ahorro-ocupación y se reparte entre toda la plantilla que tenga un mínimo de seis meses en la empresa. Se reparte proporcionalmente al tiempo trabajado en el momento del reparto, y en porcentaje del 60% para los trabajadores y el 40% para la empresa, debiendo constatarse dicho ahorro a través de facturas oficiales⁴¹⁹.

9.2. PRESTACIONES EXTRASALARIALES

Además de las prestaciones salariales, el trabajador puede percibir devengos o prestaciones carentes de naturaleza salarial, “en cuanto que se destinan a compensar o indemnizar gastos o necesidades del trabajador y no a retribuir su trabajo”⁴²⁰.

Montoya Melgar⁴²¹ diferencia cuatro grandes grupos de prestaciones extrasalariales:

- a) No tienen la condición legal de salario las indemnizaciones por gastos suplidos por el trabajador (art. 26.2 ET), incluyéndose bajo tal rúbrica las indemnizaciones por quebranto de moneda, las percepciones por desgaste de útiles o herramientas, las indemnizaciones para adquisición de prendas de trabajo y cualesquiera otros devengos que tengan análoga naturaleza.
- b) Tampoco tienen carácter salarial los gastos de desplazamiento del trabajador requerido por la empresa para su posible contratación, pues con tales ‘suplidos’ no se remunera ningún trabajo, y, a mayor

⁴¹⁹ Véase art. 42 del convenio colectivo de Hospital Perpetuo Socorro.

⁴²⁰ MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo. op. cit.*, pág. 387.

⁴²¹ MONTOYA MELGAR, A. *Idem*, pág. 388

abundamiento, en el momento de realizarse el desplazamiento no existe aún relación contractual alguna entre el trabajador llamado y el empresario.

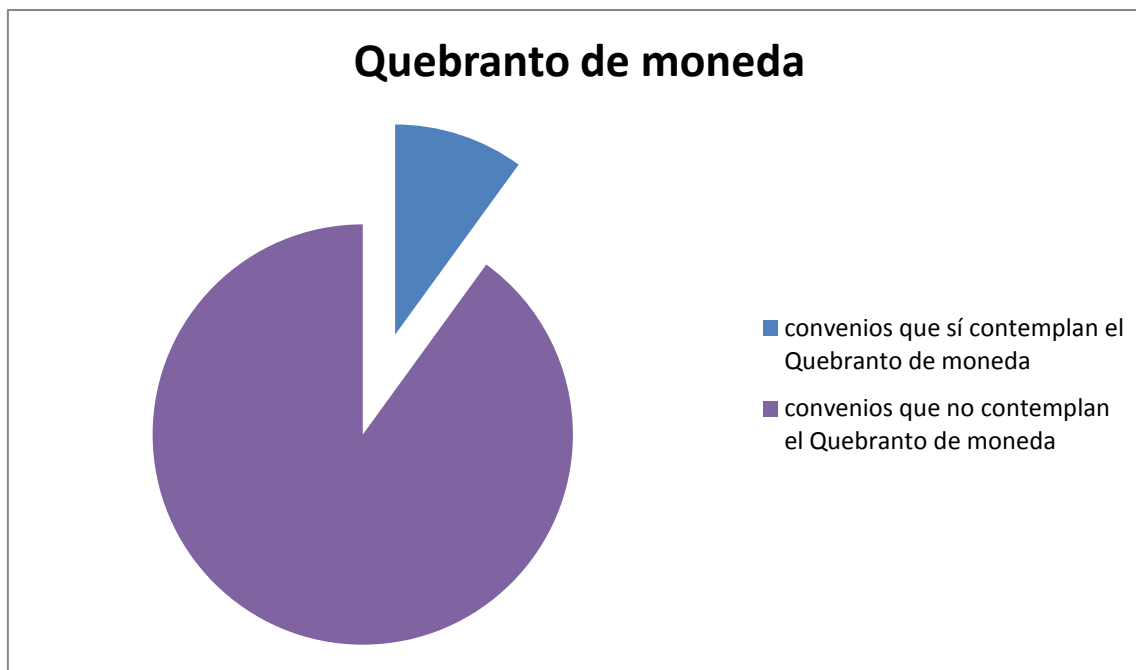
- c) No son tampoco percepciones salariales, sino 'indemnizaciones o suplidos', (art. 26.2 ET), las cantidades abonadas por el empresario para compensar desplazamientos impuestos por él al trabajador. Ni el importe del viaje (gastos de locomoción) ni el del alojamiento y manutención durante el desplazamiento (dietas de viaje), se destinan a retribuir trabajo alguno, sino a compensar los consiguientes gastos del trabajador (así, TCT 10.12.1986).
- d) Carecen también de naturaleza salarial las gratificaciones o liberalidades empresariales en sentido propio, así como las propinas, aunque en éstas, como ha de verse, puede apreciarse un cierto ánimo remunerador.

A continuación analizaremos la regulación de los convenios de las principales percepciones no salariales.

a) *Quebranto de moneda*

El Quebranto de moneda es aquella compensación que resarce de los desajustes de saldo derivados de un manejo de dinero. En el año 2012, aunque manteniendo su configuración de compensación no salarial, pasa a tener naturaleza asimilada a la de complemento salarial, con las consecuencias que ello conlleva, principalmente la incorporación del mismo a las bases de cotización. Y así se contempla en la Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social.

Tan sólo el 10% de los convenios negociados tras la Reforma Laboral contemplan el quebranto de moneda. Así se desprende de la pregunta 25 de la encuesta de recogida de información.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

Normalmente, se pacta una cantidad fija a percibir mensualmente. Por ejemplo, Autopistas de la Costa Cálida establece el derecho a cobrar 71,49 euros/mes para los cobradores de peaje de estructura y 53,96 euros/mes para los supervisores de peaje. Emuasa paga 42,04 euros mensuales de quebranto de moneda⁴²². Casino Rincón de Pepe abona 40 euros mensuales por este concepto⁴²³ (cinco euros más que en el convenio colectivo de 2008). En este último caso, se aprecia que el convenio califica como salarial el quebranto de moneda, tal y como se contemplaba en el convenio de 2008, por lo que existe un incumplimiento legal, suponemos que por desconocimiento de los cambios introducidos por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que configuró como salarial esta percepción.

⁴²² Véase art. 24.5 del convenio colectivo de EMUASA.

⁴²³ Véase art. 19 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe de 2014.

En otros convenios colectivos se pacta su percepción de forma anual. Es el caso de Santa Bárbara Sistemas se establece una indemnización en la cuantía de 390,24 euros, a devengar en 12 meses⁴²⁴.

b) Utilaje

Son las percepciones por desgaste de útiles o herramientas propias del trabajador; lo habitual es que sean del empresario y deban devolverse, tras su uso, en el centro de trabajo o, en su defecto, en casa del empresario. Los escasos convenios que contemplan este plus acostumbran a determinarlo en una cantidad fija mensual.

Sin embargo, ningún convenio colectivo de los estudiados recoge el derecho a percibir esta prestación que antes era extrasalarial. En 2012 se cambió su configuración, pasando a cotizar íntegramente a la Seguridad Social.

c) Prendas de trabajo

Son percepciones destinadas a la adquisición de prendas de trabajo. Es otro de los complementos que aunque siguen siendo extrasalariales su configuración a efectos de la cotización a la Seguridad Social se parece más a un complemento salarial.

Los convenios que prevén el pago de dicho plus acostumbran a establecer un suplido para que sea el trabajador el que adquiera sus propias prendas de trabajo, y para ello establece una cantidad, que puede ser alzada y por una vez al año, o prorrateada por los doce meses del año.

Sin embargo, la mayoría de las empresas optan por entregar directamente las prendas de trabajo, en vez de abonar esta percepción extra salarial en dinero (ej. Autopistas de la Costa Cálida; Culmarex SA). Ayuda a Domicilio de Molina de Segura SLL entrega al personal de forma gratuita una bata al año y hasta 50 pares de guantes mensuales.

Las empresas que sí abonan esta prestación extrasalarial son las siguientes:

⁴²⁴ Véase art. 70 del convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas.

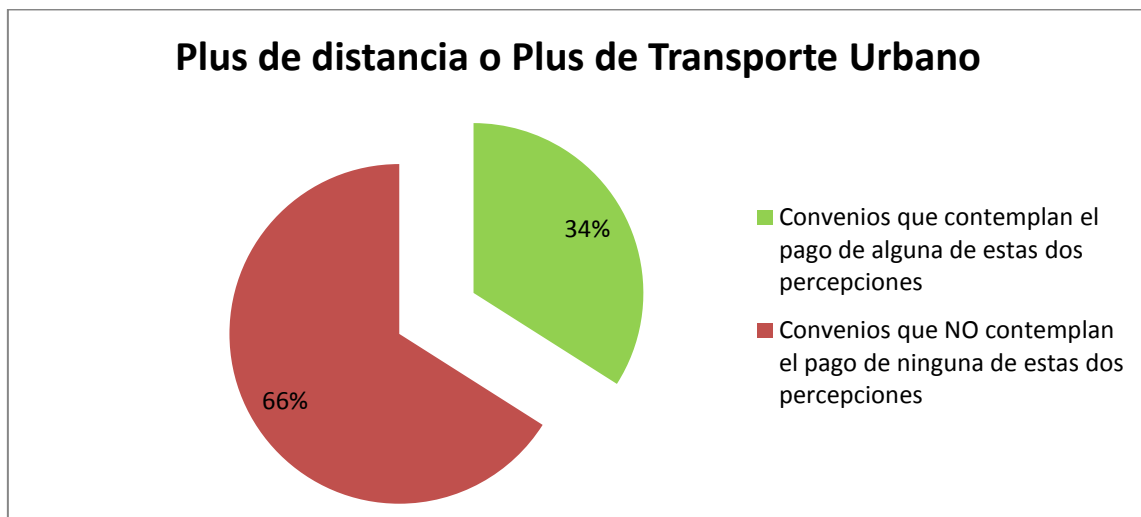
- Naftran SA, que compensa al personal administrativo y vendedores, con un pago de una sola vez, de 234,33 euros/año.
- Bebidas Pepsico SL, que abona una asignación de 42,20 euros anuales al personal de venta y distribución en concepto de ayuda a calzado⁴²⁵.

d) Plus de distancia/transporte urbano

El Plus de distancia no representa una retribución, sino una compensación análoga a la dieta. Lo percibe el trabajador cuando el centro de trabajo se halla alejado del casco urbano de su localidad de residencia y debe acudir a dicho centro sin medio de transporte facilitado por la empresa. Ahora también se incluye en la base de cotización.

En lo que respecta al plus de transporte urbano, algunos convenios todavía lo recogen y se considera una ayuda al gasto de transporte para desplazarse al lugar de trabajo, por el incremento de las tarifas de los transportes urbanos o servicios de cercanías que el trabajador utilice para atender la jornada laboral.

El 34 % de los convenios aprobados tras la Reforma Laboral recogen alguno de estas dos prestaciones extrasalariales, mientras que el 66% restante no hace ninguna referencia a las mismas.



*Fuente: elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos

⁴²⁵ Véase art. 37 del convenio colectivo de Pepsico SL.

Lo más frecuente es devengar estas dos prestaciones extrasalariales por día efectivamente trabajado. Así se fija en Convenios como el de Autopistas de la Costa Cálida⁴²⁶ o el de Casino Rincón de Pepe, que con carácter general abona 1,5 euros por día efectivamente trabajado⁴²⁷ (0,5 euros más que en el convenio colectivo de 2008).

En Panrico SA se abona un Plus unificado de Transporte y Limpieza de Ropa. Este plus se abonara por día efectivo de trabajo y su objeto es compensar al trabajador/a de los gastos de desplazamiento al trabajo y del necesario cuidado y aseo de su ropa de trabajo. En 2007 los importes según distancia al centro de trabajo eran los siguientes:

Distancias	PL TRANSP	PL LZA ROPA	PLUS UNIF
De 0 a 5 km	1,26	0,63	1,89
De 5 a 10 Km	1,33	0,63	1,96
De 10 a 15 Km	1,41	0,63	2,04
De 15 a 20 Km	1,48	0,63	2,11
A partir de 20 Km	1,56	0,63	2,19

En el convenio de Clínica Virgen de La Vega se le denomina Plus de locomoción, lo que puede dar lugar a confusión con los gastos de locomoción, aunque la definición que incorpora el convenio deja clara su naturaleza de plus de transporte⁴²⁸.

e) Dietas

Son una retribución de carácter irregular que compensa al trabajador por los mayores gastos que, en los desplazamientos por necesidades de su trabajo

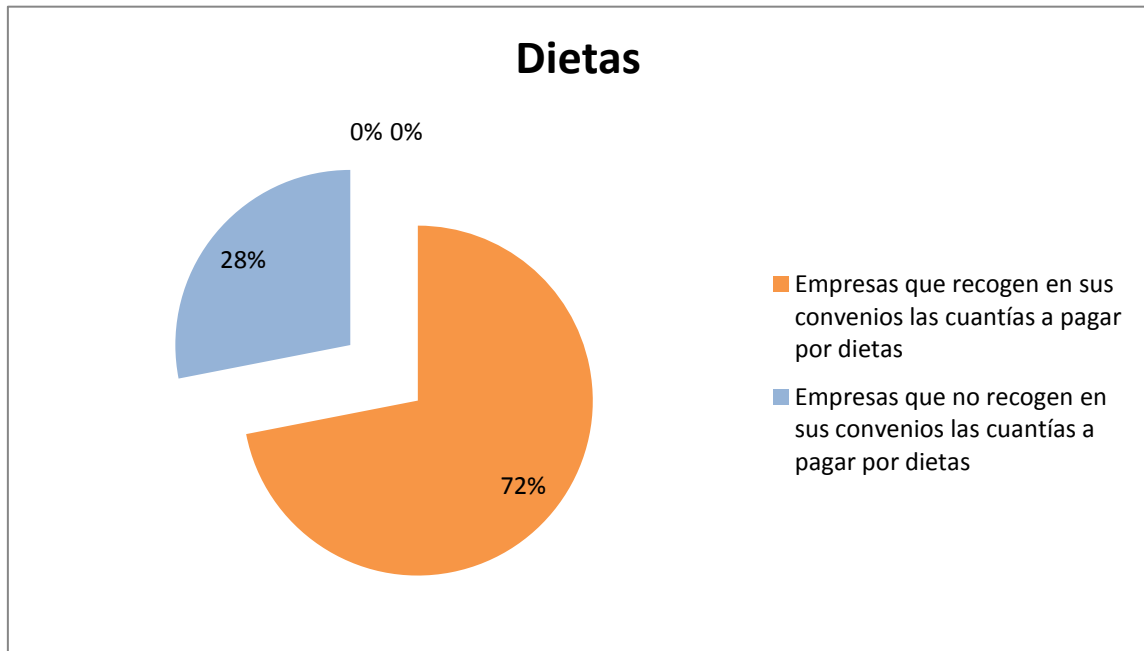
⁴²⁶ Véase art. 26 del convenio colectivo de Autopistas Costa Cálida.

⁴²⁷ Véase art. 20 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe de 2014.

⁴²⁸ Véase art. 29 del convenio colectivo de Clínica Virgen de La Vega.

fuera del lugar de su residencia y de la localidad del centro de trabajo, se ve obligado a realizar al tener que pernoctar o efectuar sus comidas principales fuera de su domicilio.

El 52% de los convenios aprobados tras la Reforma Laboral recoge la cuantía que se le abonará a los trabajadores en concepto de dietas. Mientras que el 48% restante no hace ninguna mención a este concepto.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

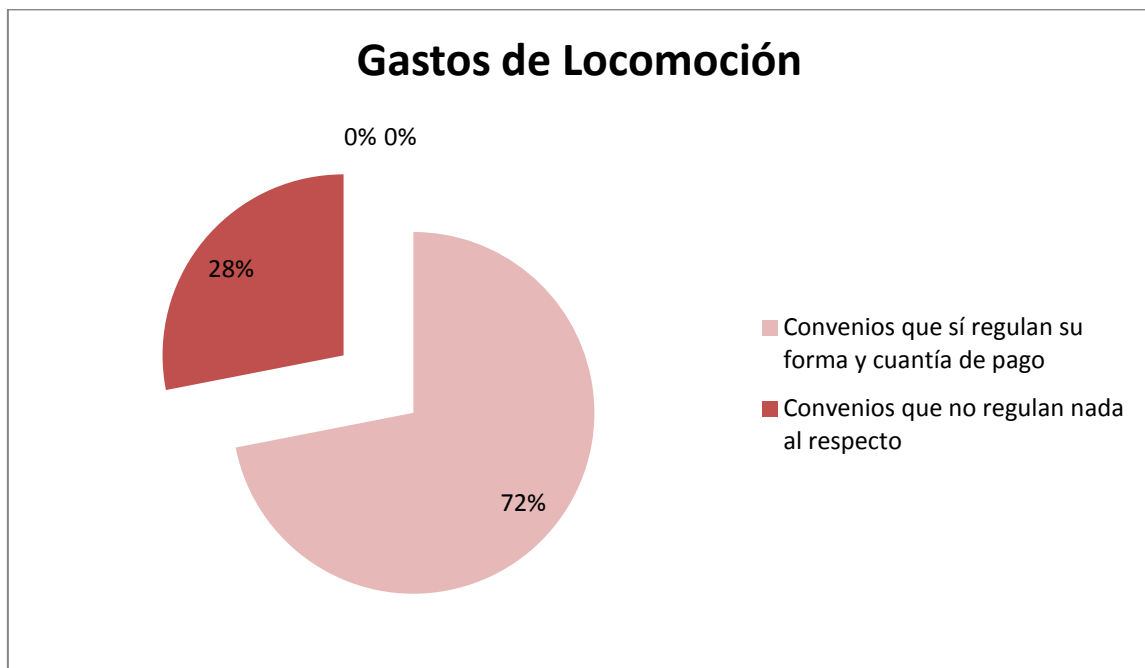
A título de ejemplo, Francisco Gea Perona fija la cuantía de la dieta completa para todo el personal afectado por el convenio, en 56,40 euros diarios. En concepto de comida: 13,33 euros; de cena: 12,51 euros; y de pernoctación: 30,41 euros⁴²⁹ (art. 16 CC). En Estrella Levante la dieta completa se abona a 32,10 euros y la media dieta a 17,31 euros⁴³⁰.

⁴²⁹ Véase el art. 16 del convenio colectivo de Francisco Gea Perona.

⁴³⁰ Véase art. 40 del convenio colectivo de Estrella Levante.

f) **Gastos de locomoción**

Los gastos de locomoción resarcan de los gastos que por dicho concepto efectúa el trabajador, en los desplazamientos necesarios por causa de su trabajo y por orden de la empresa. La empresa puede satisfacer el importe de los mismos, o bien, en el caso de que el trabajador se desplace en su propio vehículo, abonarle un precio por kilómetro recorrido, siendo su cuantía, en este último caso, establecida en convenio colectivo o pacto individual con el empresario. El 41% de los convenios negociados tras la Reforma Laboral recogen la forma de pago de esta prestación extrasalarial, mientras que el 59% restante no hacen ninguna mención al respecto.



***Fuente:** elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

Algunas de las empresas que utilizan el segundo sistema y especifican la cuantía que se abonará por kilómetro recorrido son las siguientes:

- Emuasa: 0,30 euros/Km (o 0,18 si el desplazamiento se realiza con motocicleta).

- Rodolfo y Cervantes: 0,22 euros/km.
- Tecnología y Labranza SL: 0,21 euros/km.
- Corbalán Matallana SL, Culmarex: 0,19 euros/km.
- Panrico: 0,18 euros/km.
- Magar: 0.09 euros/km para 2008. No se ha actualizado esta cantidad desde entonces.

Otro sistema es el que utilizan empresas como Cáritas Diocesana o Simón Saéz SL., que abonan una cantidad fija cada año laboral. En el primer caso esta cantidad asciende a 875,80 euros anuales para cada trabajador durante el ejercicio 2014 y de 880,18 euros anuales para cada trabajador durante el ejercicio 2015. En el supuesto de Simón Saéz esta cuantía asciende a 712,44 euros anuales. En ambos casos este importe se distribuye por meses.

En el art. 13 del convenio colectivo de Ángel Teresa Hermanos se establece que se someterá a consulta, y aprobación del comité de empresa, la compensación por los gastos de locomoción en que puedan incurrir los trabajadores en razón al trabajo que les sea asignado por la empresa.

En Sistemas Azud SA se establece que las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijadas atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento⁴³¹. Por tanto, en el año 2014 se abonará 0,19 euros por kilómetro recorrido.

g) Otras prestaciones extrasalariales.

Al igual que los convenios incorporan complementos salariales que se salen de lo habitual, pasa lo mismo con las prestaciones extrasalariales. Vemos dos de las prestaciones detectadas.

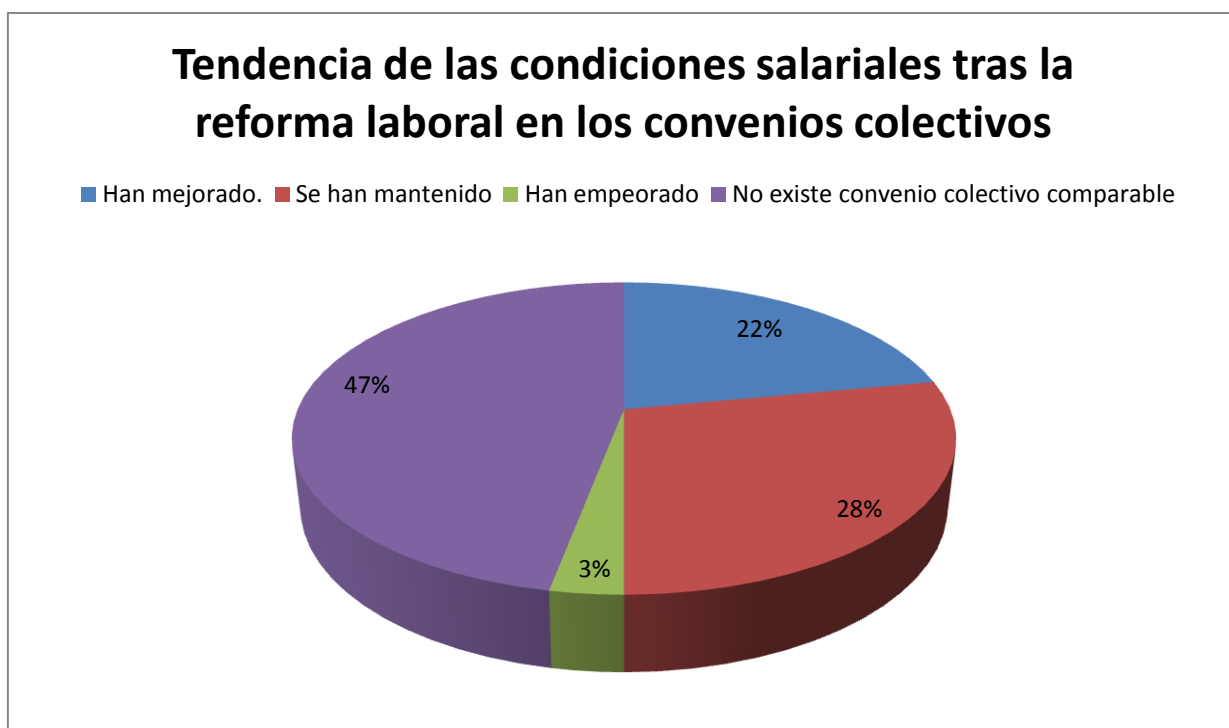
⁴³¹ Véase art. 21 del convenio colectivo de Sistemas Azud SA.

Los trabajadores afectados por el Convenio colectivo de Capel Vinos SA, a excepción del personal comercial, tendrán derecho a percibir un **plus para el desayuno**, en cómputo mensual consisten en la cantidad de 67,72 euros.

En Casino Rincón de Pepe se abona el **tronco de propina** repartiéndolo entre una participación ordinaria de carácter mensual y otra participación extraordinaria en función de las propinas obtenidas en el año anterior⁴³².

9.3. TENDENCIA SALARIAL TRAS LA REFORMA LABORAL

La tendencia tras la Reforma Laboral es a congelar o incrementar levemente las condiciones salariales contempladas en los convenios colectivos. Del análisis de los convenios negociados tras la Reforma Laboral se desprende que en el 22 % de los casos las condiciones salariales han mejorado, en el 28% se han mantenido, en el 3% han empeorado, mientras que en el 47% no existe un convenio anterior con el que comparar los datos.



*Fuente: elaboración propia a partir del análisis de los convenios colectivos de la Región de Murcia.

⁴³² Véase art. 21 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe.

Así, las partes negociadoras del convenio de ATE Sistemas y Proyectos Singulares hablan de efectuar un máximo esfuerzo de contención de los salarios y por ello se pacta para todo la vigencia del presente convenio colectivo una congelación salarial, atendiendo a la situación económica y productiva por la cual atraviesa la empresa⁴³³. La misma medida toman las partes negociadoras del convenio de Francisco Gea Perona, que tras un debate en el cual se analiza la situación económica de la empresa y del sector, acuerdan que no se produzca ningún incremento retributivo para el año 2013⁴³⁴.

En Clínica Virgen de La Vega se ha pactado un incremento de las tablas que recoge el propio convenio del 0,3% para los años 2014 y 2015. Mientras que en el año 2016 el incremento será del 0,75%⁴³⁵.

En Culmarex se incrementarán todos los conceptos económicos conforme a los siguientes porcentajes: Año 2012 el 0%; Año 2013 --- 1%; Año 2014 --- 0,5%, y si el IPC al cierre de dicho año fuera superior al 2% los conceptos económicos se incrementarían un 0,5% adicional, generándose el percibo a dicho incremento desde 1 de Enero de 2014.

En Aguamur, se han ido pactando incrementos salariales en torno al 1,37% cada año. Así, el encargado general ha pasado de cobrar de salario base en 2011: 1832,53 euros, a 2012: 1858,10 euros, a 2013: 1885,97 euros. Lo mismo ocurre en Capel Vinos SA, que pacta un incremento anual para 2012, 2013 y 2014 del 1,30%, aplicable sobre Salario Base, Plus de Asistencia, Plus de Transporte y Plus de Desayuno⁴³⁶.

En Aguas de Lorca y CROEM, aunque no pactan un nuevo convenio, sí aprueban una modificación del anterior en la misma línea. En el primer caso

⁴³³ Véase art. 32 del convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares.

⁴³⁴ Véase art. 5 del convenio colectivo de Francisco Gea Perona de 2013

⁴³⁵ Véase art. 23 del convenio colectivo de Clínica Virgen de La Vega

⁴³⁶ Véase art. 14 del convenio de Capel Vinos SA de 2014.

se deja en suspenso la obligación de abonar una paga extraordinaria por un importe equivalente a tres mensualidades para las jubilaciones. En el caso de CROEM se acuerda dejar sin efecto la aplicación del artículo 27 del convenio colectivo en lo que respecta a la revisión salarial a aplicar por la desviación del IPC de 2011 y los incrementos salariales correspondientes a los años 2012 y 2013, justificando la decisión en la situación económica que atraviesa la economía en general y CROEM en particular. Además Se aprueba una nueva tabla salarial que sustituye a la anterior con una rebaja en las cuantías del salario base y plus convenio del 8%.

Emuasa y Simón Saéz SL. son de las pocas empresas que realizaron un incremento salarial. En el primer caso este incremento se realizó sobre el salario base y el plus convenio para 2013 conforme al IPC real. Además, una vez firmado el convenio se la empresa realizó un pago a cuenta de 0,75%⁴³⁷.

En el supuesto de Simón Saez SL. para el ejercicio de 2013 se pacta un incremento del 2% aplicado a todos los conceptos sobre los salarios de 2012, según queda establecido en el Anexo I del convenio. Y para el segundo y siguientes años de vigencia del convenio, se aplicará la formula siguiente:

Segundo año (2014); un incremento de 1% aplicable sobre las presentes tablas a todos los conceptos o el I.P.C. nacional si este fuese inferior.

Tercer año (2015); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

Cuarto año (2016); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

Quinto año (2017); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

⁴³⁷ Véase art. 25 del convenio colectivo de Emuasa.

Sexto (2018); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

En Solplast, aunque para 2013 pacta una revisión de los importes de todos los conceptos salariales en un 0,7%, a partir del 2014 lo que plantea es una revisión en función de la cuenta de resultados del año anterior. Así en el caso de que el Resultado después de impuestos del ejercicio 2014, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado Medio (RM) después de Impuestos de los años que van del 2008 al 2012 ambos incluidos, se realizará una revisión salarial, si procede, desde el incremento inicialmente aplicado en el punto anterior hasta el porcentaje de IPC, conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) del año natural 2014. Dicha revisión se efectuará para todos los conceptos salariales, y se realiza a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2015). Igual condicionamiento se pacta para los siguientes años⁴³⁸.

En Viriato Seguridad SL. las partes se comprometen a negociar las condiciones económicas aplicables para sucesivos años, tomando como base los resultados alcanzados por la empresa en el ejercicio anterior, los incrementos de precios practicados a los clientes en términos medios⁴³⁹.

En Forespan SA se acordó que, para el periodo de vigencia del último convenio colectivo, desde el 01/01/2012 y hasta el 31/12/2013 fuese de aplicación la tabla salarial vigente durante el año 2011. Y en el mes de enero del año 2014, se reuniría la comisión negociadora a fin de establecer los incrementos económicos para este año⁴⁴⁰.

⁴³⁸ Véase art. 2.4 y siguientes del convenio colectivo de Solplast

⁴³⁹ Véase art. 9 del convenio colectivo de Viriato Seguridad SL

⁴⁴⁰ Véase art. 28 del convenio colectivo de Forespan SA

9.4. PAGO DEL SALARIO

El Estatuto de los Trabajadores establece que el pago del salario se hará puntualmente en la fecha convenida, sin que el período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares pueda exceder de un mes. No obstante, el abono del salario a comisión, salvo que se pacte otra cosa, se pagará al finalizar el año.

Las empresas que incluyen cláusulas convencionales al respecto son las siguientes:

- En Cáritas Diocesana, como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes⁴⁴¹.
- En Valeriano Ingeniería y Bombeos todas las percepciones se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo⁴⁴².
- En Santa Bárbara Sistemas todo el personal percibirá sus devengos en el último día laborable del mes correspondiente⁴⁴³.
- En Mursa todas las percepciones se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo⁴⁴⁴.
- En La Verja el pago del salario se hará por meses naturales vencidos dentro de los cinco primeros días del mes siguiente⁴⁴⁵.
- En Holcim España el pago del salario se efectuará el día primero de cada mes⁴⁴⁶.

⁴⁴¹ Véase el art. 15 del convenio colectivo de Cáritas Diocesana.

⁴⁴² Véase el art. 35 del convenio colectivo de Valeriano Ingeniería y Bombeos.

⁴⁴³ Véase el art. 69 del convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas.

⁴⁴⁴ Véase art. 35 del convenio colectivo de Mursa.

⁴⁴⁵ Véase art. 35 del convenio colectivo de La Verja.

⁴⁴⁶ Véase art. 13 del convenio colectivo de Holcim España.

- En Aditia Outsorcing⁴⁴⁷ y en Tecnología y Labranza SL⁴⁴⁸ se abonará el día 10 del mes siguiente a su devengo.
- En Viriato Seguridad SL. se efectuará por meses vencidos, dentro de la primera decena del mes natural siguiente⁴⁴⁹.

10. MEJORAS DE LA ACCIÓN SOCIAL

Resulta habitual la mejora voluntaria de la acción social en las empresas analizadas, especialmente de la acción protectora de la Seguridad social. Y es que “las prestaciones que integran la acción protectora de la Seguridad Social tienen el carácter de públicas, mínimas y obligatorias, por lo que, sobre ellas, no cabe el juego de la autonomía de la voluntad. Ahora bien, nada impide que, la iniciativa privada, establezca formas complementarias o suplementarias”⁴⁵⁰.

Desglosando sólo los convenios pactados tras la Reforma Laboral vemos que las ayudas que más se contemplan son las siguientes:

Mejora de prestaciones de la Seguridad Social	33%
Ayudas por nacimiento de hijo	8%
Ayudas por hijo discapacitado	6%
Ayudas por estudios	12%
Préstamos sin intereses	0%
Ayuda por matrimonio	6%
Planes de pensiones privados	6%
Seguro por Incapacidad Permanente, Muerte, etc.	31%

⁴⁴⁷ Véase art. 16 del convenio colectivo de Aditia Outsorcing SL.

⁴⁴⁸ Véase art. 18 del convenio colectivo de Tecnología y Labranza SL.

⁴⁴⁹ Véase art. 11 del convenio colectivo de Viriato Seguridad SL

⁴⁵⁰ GARCIA ROMERO, M. B.. (COORD) Y OTROS AUTORES, *Lecciones de Seguridad Social*, Tercera edición, Diego Marín, Murcia. 2014, pág. 415.

A continuación recogemos algunos ejemplos, de estas y otras mejoras sociales.

10.1. MEJORAS DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

a) Planes de pensiones privados y seguros de vida.

Los planes de pensiones “definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir prestaciones económicas por jubilación, supervivencia, incapacidad permanente, dependencia y fallecimiento y las obligaciones de contribución al mismo”⁴⁵¹.

“La Ley reguladora de Planes y Fondos de Pensiones diferencia tres tipos de contratos de seguro: el de empleo, el asociado y el individual. Así pues, en lo que respecta a las mejoras voluntarias sufragadas por la empresa sólo interesa el primero, al ser el promotor cualquier entidad empleadora y partícipes sus trabajadores por cuenta ajena”⁴⁵².

Algunos empresas optan por suscribir el compromiso de aportar una cantidad anual por este concepto, como Cáritas Diocesana que abona 40 euros anualmente⁴⁵³.

Otras empresas se comprometen a asegurar al trabajador por una cantidad concreta, con independencia de la cuota anual que ello suponga. Por ejemplo Vicasa se compromete a asegurar a los trabajadores por 11.580 euros, Clínica Virgen de la Vega por 15.000 euros o Capel Vinos por 25.000 euros⁴⁵⁴, en este caso restringida a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de tres meses⁴⁵⁵.

⁴⁵¹ GARCIA ROMERO, M. B.. (COORD) Y OTROS AUTORES, *Lecciones...op. cit.*, pág. 417.

⁴⁵² GARCIA ROMERO, M. B.. (COORD) Y OTROS AUTORES. *Lecciones de Seguridad Social*. Tercera edición, cit., pág 170.

⁴⁵³ Véase art. 27 del convenio colectivo de Cáritas Diocesana.

⁴⁵⁴ En el anterior convenio la póliza ascendía a 24.040,48 €.

⁴⁵⁵ Véase art. 23 del convenio colectivo de Capel Vinos.

Panrico SA. contrata una póliza de seguro⁴⁵⁶ con las siguientes cuantías indemnizatorias:

- 16.650 euros en caso de fallecimiento, invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, derivadas cualquiera de ellas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 6.650 euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, derivadas cualquiera de ellas de accidente no laboral.
- 2.000 euros en caso de fallecimiento por muerte natural.

Estrella Levante se compromete a concertar un seguro de accidentes colectivo con cobertura de 24 horas, en las siguientes condiciones:

- Incapacidad Permanente Total por accidente..... 55.000,00.
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente..... 100.000,00.
- Muerte por accidente 100.000,00.

Por su parte, la representación de los trabajadores de Corporación de Medios de Murcia decidió en 1985 destinar el 1,5% de la masa salarial del personal afecto al convenio colectivo, con el que se constituyó un Sistema Alternativo de Pensiones a favor de los trabajadores que en la fecha de la firma de aquel convenio formaban parte de la plantilla fija de los centros de trabajo de La Verdad.

b) Mejora de la protección en caso de Incapacidad Temporal.

La incapacidad temporal es la “situación de alteración de la salud del trabajador, cualquiera que fuere su causa, por la que recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social y le impide temporalmente el desempeño de su trabajo durante los periodos máximos delimitados por la Ley”⁴⁵⁷. Durante

⁴⁵⁶ Véase art. 31 del convenio colectivo de Panrico SA.

⁴⁵⁷ GARCIA ROMERO, M. B.. (COORD) Y OTROS AUTORES. *Lecciones de Seguridad Social*. Tercera edición, cit., pág. 170.

esta situación el trabajador no cobra íntegramente su salario, sino que obtiene una prestación conforme a lo establecido en la LGSS.

No obstante, resulta habitual, que la empresa se comprometa a complementar parte del salario dejado de cobrar por el trabajador en la correspondiente prestación de la Seguridad Social. Algunas empresas pagan los tres primeros días de incapacidad temporal por contingencias comunes al 100 % de la base reguladora. Rincón de Pepe, por ejemplo, abona el 100 % de las retribuciones si se trata de la primera baja dentro del año natural. Pero durante la segunda baja dentro del año natural percibirá el 50% del salario base y no se percibirá propina. Durante la tercera baja y sucesivas dentro del año natural el trabajador no tendrá complemento con cargo a la empresa y no percibirá propina. Sin embargo, todo ello no tendrá efecto en el caso de enfermedad grave que requiera hospitalización, cobrándose el 100% de salario base y propina⁴⁵⁸.

Otras empresas, amplían todavía más esta prestación. Por ejemplo, Aguamur abona el 100% de la Base Reguladora a partir del 5º día en los casos de baja por contingencias comunes y Naftran SA abona los primeros 14 días de prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes al 100% de la Base Reguladora⁴⁵⁹. Emuasa y Estrella Levante complementan la prestación hasta el 100% de la Base Reguladora desde el primer día, con independencia de si se trata de contingencias comunes o profesionales⁴⁶⁰.

Centro Mediterránea de Bebidas Pepsico SL. en caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, abona, desde el primer, día una indemnización hasta alcanzar el 90% de su sueldo durante el plazo máximo de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación, ampliándose al 100% en caso de hospitalización y en el supuesto de que la baja derive de accidente de trabajo. Y Para el personal comercial, además de los conceptos

⁴⁵⁸ Véase art. 22 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe.

⁴⁵⁹ Véase art. 22 del convenio colectivo de Naftran SA

⁴⁶⁰ Véase art. 26.1 y 26.2 del convenio colectivo de Emuasa y el art. 18 del convenio colectivo de Estrella Levante (2013).

indicados, percibirán el 65% o el 85% de las comisiones de la media de los doce meses anteriores a la baja, mientras dure el proceso de incapacidad temporal, si se trata de enfermedad común o de accidente de trabajo respectivamente⁴⁶¹.

En Culmarex SA cuando se precise hospitalización, con o sin intervención quirúrgica, se completará el 100% del salario desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta. En los demás casos, la empresa completará las prestaciones de I.T. hasta alcanzar el 100% del salario⁴⁶².

Capel Vinos SA, en caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente del trabajador, laboral o no garantiza al trabajador el percibo de la totalidad de su remuneración desde el primer día de la baja, como si se tratase de días efectivamente trabajados⁴⁶³.

En Clínica Virgen de La Vega la empresa complementa la prestación de la Seguridad Social hasta el 80% de la base reguladora de la prestación desde el cuarto al decimosexto día. Y a partir del decimosexto abona el 100% de la base reguladora⁴⁶⁴.

Corbalán Matallana ante un accidente de trabajo, incluido el "in itinere" completa hasta el 100% del salario que percibiera el trabajador en la fecha que se produzca, pero a partir del día 30º de la baja y por una duración máxima de nueve meses⁴⁶⁵.

c) Mejora de la prestación por Maternidad.

Aunque el descanso por maternidad actualmente es de 16 semanas, algunos convenios mejoran este descanso. En Takasago Internacional Chemicals

⁴⁶¹ Véanse arts. 33 y 34 del convenio colectivo de Bebidas Pepsico.

⁴⁶² Véase art. 35 del convenio colectivo de Culmarex.

⁴⁶³ Véase art. 21 del convenio de 2014 de Capel Vinos SA.

⁴⁶⁴ Véase art. 30 del convenio de Clínica Virgen de La Vega de 2014.

⁴⁶⁵ Véase art. 20 del convenio colectivo de Corbalán Matallana.

Europe las trabajadoras disfrutaban de un descanso por maternidad de 17 semanas⁴⁶⁶ y en Corporación de Medios de Murcia se amplía a 19 semanas la duración.

10.2. MEJORAS DE LAS AYUDAS FAMILIARES

a) Ayuda asistencial por hijo discapacitado.

Algunas empresas recogen ayudas para aquellos trabajadores que tengan hijos con discapacidad. Analizamos algunos ejemplos.

Capel Vinos SA. establece una ayuda anual de 320,00 euros a abonar en el mes de septiembre, para aquellos trabajadores con hijos disminuidos psíquicos o físicos que hayan sido calificados por el órgano competente de su CC.AA con un porcentaje mínimo del 33% de minusvalía⁴⁶⁷.

En Corporación de medios de Murcia la ayuda por este concepto es de 120 euros mensuales por hijo disminuido físico o psíquico⁴⁶⁸.

En Estrella Levante esta ayuda es de 166,3 0euros al año por cada uno de los hijos integrados en la unidad familiar, pagadera en el mes de septiembre⁴⁶⁹.

b) Ayudas para estudios de hijos de trabajadores:

Vicasa recoge las siguientes ayudas⁴⁷⁰:

Grupo	Nivel	Edad	Euros
-------	-------	------	-------

⁴⁶⁶ Véase art. 17 del convenio colectivo de Takasago Internacional Chemicals Europe

⁴⁶⁷ Véase art. 25 del convenio colectivo de Capel Vinos.

⁴⁶⁸ Véase art. 56 del convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia.

⁴⁶⁹ Véase art. 21 del convenio colectivo de Estrella Levante

⁴⁷⁰ Véase art. 53 del convenio colectivo de Vicasa.

A	Educación Infantil.	3, 4 y 5 años.	70
B	Educación Primaria.	6, 7, 8, 9, 10 y 11 años.	103
C	Educación Secundaria Obligatoria.	12, 13, 14 y 15 años. *16 años.	146
D	Bachillerato.	16 y 17 años. *18 años.	220
E	Educación Universitaria.	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25	498

Capel Vinos SA. establece una ayuda escolar anual a abonar en el recibo de salario del mes de septiembre, para aquellos trabajadores con hijos en edad escolar según la clasificación siguiente:

- De 3 a 5 años: Preescolar 100 euros.
- De 6 a 12 años: Primaria 120 euros.
- De 13 a 16 años: Secundaria 145 euros.

Si analizamos el convenio antiguo de Capel Vinos SA podemos comprobar como estas ayudas se han actualizado incrementándose su cuantía.

En Clínica Virgen de la Vega los trabajadores perciben de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de 55 euros, por cada hijo menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad sólo la percibirá uno de ellos.

c) Ayuda de nupcialidad.

En Corporación de Medios de Murcia se abona un premio de nupcialidad equivalente a media paga extraordinaria, siempre que el trabajador ostente al menos un año de antigüedad en el empresa⁴⁷¹. En Casino Rincón de Pepe

⁴⁷¹ Véase art. 53 del convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia.

ese premio es de 170 euros. Takasogo Internacional Chemicals Europe abona 352 euros por este concepto⁴⁷².

d) Ayuda de natalidad.

En Corporación de Medios de Murcia se abona un premio 400,00 euros, para todo el personal que ostente, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año⁴⁷³ (art. 54 del convenio colectivo). En Casino Rincón de Pepe se abona 100 euros por cada hijo, siempre que los trabajadores lleven más de seis meses de antigüedad en la empresa. En Takasogo Internacional Chemicals Europe la ayuda es de 352 euros⁴⁷⁴. Aquagest Levante abona de 152 euros por nacimiento de cada hijo⁴⁷⁵.

e) Ayuda por guardería

En el convenio colectivo de Emuasa se establece una ayuda para guardería consistente en 73,60 por hijo/a al mes y hasta los tres años de edad, que se abonará en nómina a la persona trabajadora previa solicitud y justificación del gasto⁴⁷⁶.

10.3. OTRAS MEJORAS DE LA ACCIÓN SOCIAL

a) Prestamos sin intereses.

Algunas empresas ofrecen préstamos sin intereses a sus trabajadores. Corporación de Medios de Murcia ofrece dos tipos de préstamos:

⁴⁷² Véase art. 7 del convenio colectivo de Casino Rincón de Pepe.

⁴⁷³ Véase art. 54 del convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia.

⁴⁷⁴ Véase art. 8 del convenio colectivo de Takasogo Internacional Chemicals Europe

⁴⁷⁵ Véase art. 31 del convenio colectivo de Aquagest Levante.

⁴⁷⁶ Véase el art. 27 del convenio colectivo de EMUASA (2013).

Préstamo vivienda: Préstamo sin interés para la adquisición y/o rehabilitación de vivienda, por una cuantía de hasta un máximo de 15.000 euros⁴⁷⁷.

Préstamo vehículo: por una cuantía de hasta un máximo de 6.000 euros⁴⁷⁸.

b) Premio por antigüedad

Determinadas empresas premian la permanencia del trabajador en la misma abonándoles un premio por este concepto. Por ejemplo, la empresa Holcim España SA., al cumplir los 25 años de antigüedad en la empresa abona cada trabajador la cantidad de 922,50 euros.

Los trabajadores de Panrico percibirán, por una sola vez y como premio a la constancia, 15 días de salario base, más plus personal de antigüedad y plus de convenio al cumplir quince años de servicio en la empresa⁴⁷⁹.

Los trabajadores de la empresa Takasago Internacional Chemicals Europe cuando cumplan 25, 30 y 35 años de permanencia en la empresa, disfrutarán de un permiso retribuido de una semana y el salario correspondiente a esos días⁴⁸⁰.

c) Compras en la empresa

Los trabajadores de la empresa Rodolfo y Cervantes pueden adquirir los productos que comercializa la empresa a precio de coste⁴⁸¹.

d) Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente producida por accidente de trabajo.

⁴⁷⁷ Véase art. 59 del convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia.

⁴⁷⁸ Véase art. 60 del convenio colectivo de Corporación de Medios de Murcia.

⁴⁷⁹ Véase art. 34 del convenio colectivo de Panrico.

⁴⁸⁰ Véase art. 16 del convenio colectivo de Takasago Internacional Chemicals Europe

⁴⁸¹ Véase art. 21 del convenio colectivo de Rodolfo y Cervantes.

El nuevo convenio de Ayuda a Domicilio Molina de Segura SLL. recoge una indemnización de 12.020,24 euros en 2014 hasta 2016 para el supuesto de muerte. Y 15.025,30 euros en 2014 y hasta 2016 para el supuesto de invalidez permanente absoluta.

Corbalán Matallana, en caso de fallecimiento de un trabajador en activo con un mínimo de antigüedad de un año, satisfará a sus derecho-habientes el importe de tres mensualidades de su salario base, directamente o bien a través de un seguro contratado a tal efecto⁴⁸².

e) Ayudas odontológicas.

Sólo Emuasa contempla este plus, consistente en una ayuda de hasta 422,39 euros por odontología.

f) Ayudas por Gafas, Plantillas Ortopédicas y similares.

En Emuasa también, al personal se les podrá otorgar ayuda para gafas, plantillas ortopédicas o similares, de hasta 142,61 euros.

⁴⁸² Véase art. 22 del convenio colectivo de Corbalán Matallana

CAPÍTULO V. EPÍLOGO

1. PRINCIPALES CAMBIOS TRAS LA REFORMA LABORAL

Si analizamos los convenios aprobados tras la Reforma Laboral observamos que en el 20% de estos convenios se han flexibilizado las condiciones de trabajo de alguna manera, generalmente en lo que respecta a horarios de trabajo, jornadas y funciones a desempeñar por los trabajadores.

En Capel Vinos se modifica el sistema de clasificación profesional, pasando de dividir los grupos profesionales en categorías, a hacerlo en niveles. A priori, parece una medida que trata de promover la verticalidad jerárquica en la empresa, ya que crea puestos clasificados jerárquicamente, al mismo tiempo que da la posibilidad a los trabajadores de ir ascendiendo de nivel dentro del grupo profesional.

En el convenio de Casino Rincón de Pepe se aprecian pocos cambios significativos, más bien supone una actualización de algunas cuantías fijadas en el anterior convenio. Por ejemplo, se incrementa el plus de distancia de 1 euro a 1,5 euros por día efectivamente trabajado y el quebranto de moneda de 35 a 40 euros. Y así, con otros complementos.

En Culmarex tampoco se aprecian cambios importantes, salvo en temas económicos, ya que se congelan los salarios durante el año 2012 y se produce un leve incremento salarial durante 2013 y 2014, del 1% y el 0,5% respectivamente.

Otro de los cambios que se perciben tras la Reforma Laboral es el incremento de la jornada laboral anual, aunque este cambio, es de carácter minoritario. Se produce en algunas empresas como Emuasa, en la cual el incremento de la jornada de trabajo anual para el año 2013 es de 45 horas, al trabajarse los días de permiso por asuntos propios, equivalentes a un 2'78% de más horas/año; a la vez que el incremento en 2013 de jornada por reducir desde el 1 de julio el descanso para el "bocadillo" a 15 minutos suponen 27 horas y 30

minutos (27'75 horas) más que en 2012, equivalente a un 1'71% de más horas/año⁴⁸³.

En la modificación del convenio de Aguas de Murcia publicada el 28 de julio de 2012, únicamente se elimina el premio de jubilación que contemplaba el anterior convenio, equivalente a tres mensualidades, a partir del 1 de diciembre de 2014.

En muchos de los convenios estudiados, la única modificación que se aprecia, es la actualización de algunas cuantías salariales. Así, mientras que en el convenio de Aguamur de 2011 el plus de nocturnidad se paga abonando un incremento por hora del 25% sobre el salario más 12,24 euros por día de trabajo, este incremento es de 13,04 euros para el año 2012 y de 13,79 por día de trabajo para el año 2013. De la misma manera que el plus de asistencia pasa de establecerse en 15,50 para el año 2011, a ser de 16,25 para el año 2012 y 17,00 para el año 2013. Iguales actualizaciones se realizan con el salario base de las distintas categorías profesionales y con el premio de matrimonio, por natalidad y por ayuda escolar. La misma actualización salarial se produce en Autopista Costa Cálida.

Ayuda a domicilio es la única empresa que ha negociado y publicado dos convenios colectivos tras la Reforma Laboral, por lo tanto hay tres convenios para comparar entre sí. En algunos casos los cambios incorporados en sucesivos convenios son fruto de las modificaciones introducidas por la legislación estatal. Por ejemplo, mientras que en el convenio colectivo de 2009 el contrato para la formación podía tener una duración de entre 6 meses y dos años, en los convenios de 2012 y 2014 la duración máxima se incrementa hasta los tres años, fruto del cambio introducido por la propia Reforma Laboral de 2012.

En otros casos, los cambios entre los distintos convenios no se deben a modificaciones legislativas. Son en estos casos en los que nos vamos a centrar. Así, en el convenio colectivo de Emuasa de 2014 aparecen cláusulas que no aparecían en el convenio colectivo de 2009. En primer lugar, se establece que en el supuesto de los contratos temporales de duración

⁴⁸³ Véase art. 25 del convenio colectivo de Emuasa (2013).

determinada del artículo 15 ET concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo. En segundo lugar, mientras que en 2009 la jornada laboral podía ser desde las 7 de la mañana a las 24 horas de la noche, en 2014 vemos que puede abarcar desde las 8 de la mañana hasta las 24 horas de la noche. Se incorpora como infracción muy grave el hecho de comentar con los usuarios la situación personal de otros usuarios, así como las de otras compañeras. Esta infracción aparecía en el convenio de 2009 como infracción grave. Y el resto de modificaciones van orientadas como en casos anteriores a actualizar las condiciones salariales de los trabajadores.

En el caso de Caritas Diocesana de Cartagena vemos algunas cláusulas en el convenio de 2014 que empeoran las condiciones pactadas en el anterior convenio de 2006. Así, cuando se realizaban horas extraordinarias la empresa podía optar entre abonar la cuantía al 150% de la hora ordinaria, o compensarlas al 150% en tiempo libre, siempre dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En cambio, a partir del nuevo convenio la empresa optará entre abonarlas en la cuantía al 100% de la hora ordinaria, o compensarlas al 100% en tiempo libre, también dentro de los cuatro meses siguientes a su realización⁴⁸⁴. Además, los gastos de locomoción fruto de los desplazamientos que el trabajador realizase en su vehículo propio eran abonados a 0,20 euros/ Km, hasta la aprobación del nuevo convenio, en el cual se establece que las empresas abonarán a los trabajadores 0,19 por cada kilómetro de desplazamiento⁴⁸⁵.

En el convenio colectivo de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM) se aprobó una modificación del articulado de este convenio revisando los artículos 14, 15, 27, 32 y la tabla salarial anexa. El cambio más significativo es el que afecta al artículo 27, ya que deja sin efecto las revisiones salariales pactadas en el convenio de 2011. Y

⁴⁸⁴ Véase art. 11 del convenio colectivo de Caritas Diocesana de Cartagena año 2006 y año 2014

⁴⁸⁵ Véase art. 19 del convenio colectivo de Caritas Diocesana de Cartagena año 2006 y año 2014

también se acuerda reducir la cuantía de la ayuda por hijos del artículo 32 de 300 euros, quedando ahora fijada en 276 euros anuales para los casos de uno o dos hijos y la ayuda de 400 euros pasa a ser de 368 euros anuales para tres o más.

En el caso de Forespan SA, se introducen fundamentalmente dos cambios importantes. Uno de estos cambios es la eliminación del artículo 17 del antiguo convenio por el que se establecía que los trabajadores podían jubilarse a los 64 años previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, debiendo en este caso sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador. El otro cambio importante es la modificación de la duración del complemento por incapacidad temporal que la empresa venía abonando consistente en el 100% de la Base Reguladora. Mientras que el convenio de 2008 este complemento se abonaba a partir de los 16 días inclusive y mientras dure esta situación de incapacidad temporal, a partir del nuevo convenio de 2013 este complemento se abona a partir del 4º día y hasta el sexto mes de duración de la incapacidad temporal⁴⁸⁶.

En Francisco Gea Perona, se pasa de fijar la jornada de trabajo en cómputo semanal y diario a hacerlo también de forma anual. Además en el nuevo convenio se establece la potestad de la empresa para distribuir irregularmente la jornada de trabajo⁴⁸⁷. También se produce una actualización salarial en diferentes conceptos como las horas extraordinarias, el quebranto de moneda⁴⁸⁸ y el plus de especialidad técnica, así como de otros conceptos no salariales como el plus de transporte, las dietas y la indemnización por muerte o invalidez permanente.

En el nuevo convenio de J. García Carrión se introducen distintas modificaciones que comentamos a continuación. En materia de jornada de trabajo, mientras que en el convenio anterior se fijaba la jornada máxima y

⁴⁸⁶ Véase art. 24 del convenio colectivo de Forespan SA de 2013.

⁴⁸⁷ El art. 8 del convenio colectivo de Francisco Gea Perona de 2012 pasa a fijar una jornada anual de 1816 horas, mientras que en el convenio colectivo de 2011 no menciona nada al respecto. Y también establece la potestad de la empresa para distribuir irregularmente esta jornada de trabajo.

⁴⁸⁸ Como se explicó anteriormente el quebranto de moneda actualmente es un complemento salarial, si bien tradicionalmente ha sido considerado como prestación extrasalarial.

mínima semanal, en el nuevo convenio deja de aparecer este límite y al mismo tiempo se fija la jornada máxima en cómputo anual. Además mientras que en el convenio anterior se daba a conocer a los trabajadores los turnos de trabajo con al menos dos semanas de antelación, en el nuevo convenio se establece que los turnos de trabajo se fijarán semanalmente y se darán a conocer al trabajador el viernes. Además se fija el límite de que cada trabajador no pueda trabajar más de diez domingos al año, ni más de cuatro consecutivos. También se modifica la duración del periodo de prueba para los diferentes grupos profesionales. Se incorpora el permiso retribuido de un día al año por asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición de vivienda, siempre que el trabajador deba hacerlo personalmente y coincida con su horario laboral. Además, el nuevo convenio establece que los trabajadores afectados por el convenio, en plantilla a la fecha de la firma del mismo, percibirán de una sola vez y con carácter no consolidable una prima por firma de convenio por importe de 200 euros. También se actualizan algunos conceptos salariales como las horas extraordinarias y se crea una nueva prima de productividad. Al personal que cumpla los diez, veinte, treinta y treinta y cinco años de servicio ininterrumpido en la empresa se le abonará un premio por vinculación a la misma.

En el convenio colectivo de Bunje Iberica (MOYRESA) no se aprecian grandes cambios entre el último convenio y el anterior. Aunque sí se fija la nueva actualización salarial que es de 1,2% para 2012, 1,5% para 2013 y 1,8% para 2014. Además, en consonancia con lo que están haciendo muchas empresas, a partir del año 2012, se establece el concepto de Prima por Objetivos con la finalidad de incentivar la mejora de la productividad y implicación de los trabajadores en el resultado operativo de la planta. Cada año se definirán por la dirección técnica los parámetros de alcance de la prima de objetivos que serán comunicados al Comité de Empresa. De la misma forma que se crea un incentivo a la producción⁴⁸⁹.

⁴⁸⁹ Véase la disposición transitoria primera del convenio colectivo de Bunje Ibérica (MOYRESA).

2. CONCLUSIONES FINALES

- I. El estudio realizado nos ha permitido comprobar que las empresas de la Región de Murcia recurren muy poco a la negociación colectiva de nivel empresarial. Si tenemos en cuenta que en el momento de aprobación de la Reforma Laboral únicamente cincuenta y una empresas contaban con convenio colectivo de carácter estatutario en vigor, obtenemos que tan sólo el 0,57%⁴⁹⁰ de las empresas murcianas negociaban su propio convenio. Si observamos la situación dos años después de la aprobación de esta reforma vemos que catorce nuevas empresas han decidido negociar un convenio colectivo, lo que supondría un incremento del 27,45%, si no fuera porque la Reforma Laboral puso fin al principio de ultractividad por el que un convenio se prorrogaba de manera automática mientras no hubiese acuerdo sobre uno nuevo. De esta manera, se fijó el plazo de un año para cerrar las negociaciones abiertas, por lo que en los casos en los que no ha habido acuerdo para la aprobación o renovación de un nuevo convenio pasa a aplicarse, si existe, el convenio colectivo de ámbito superior. Esto hace que muchos de los convenios vigentes en el momento de aprobación de la Reforma Laboral hayan dejado de estar vigentes. Tan sólo trece empresas han actualizado sus anteriores convenios. Por tanto, es a nivel sectorial, donde se establecen la mayoría de las condiciones de trabajo que rigen en las relaciones laborales de las empresas de la Región de Murcia.

- II. Hasta la entrada en vigor del RD-Ley 3/2012, los objetivos de la negociación colectiva a nivel empresarial principalmente eran dos, el de negociar condiciones no reguladas en ámbitos superiores o el de mejorar las condiciones laborales impuestas por ámbitos superiores, por lo que, desde el punto de vista de los Recursos Humanos, las empresas que recurrían a esta negociación generalmente, mostraban más predisposición a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a través de este proceso de negociación. Y demostraban interés por su

⁴⁹⁰ Porcentaje calculado a partir del número de empresas existentes en la Región de Murcia en 2012 (88.606), según los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística.

reputación social y por diferenciarse con respecto a la competencia existente en su respectivo sector de actividad. A partir de la Reforma, aparece un punto de inflexión, ya que la negociación, ya no sólo puede utilizarse para mejorar o cubrir vacíos de los convenios de ámbito superior, sino también para empeorar algunas de las condiciones negociadas en los ámbitos superiores. De nuestro estudio se desprende que en la Región de Murcia los nuevos convenios que concurrían con otros de nivel superior han hecho uso de esta potestad que les otorgaba la Reforma Laboral, incorporando en varios casos cláusulas que modifican lo dispuesto en ámbitos superiores. El 42,86% ha realizado una adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. El 23,81% ha modificado la forma de abono o la compensación de las horas extraordinarias. El 19,05% ha realizado cambios en materia salarial. También el 19,05% ha modificado el horario, la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos o la planificación anual de las vacaciones. No se han incorporado modificaciones en materia de modalidades de contratación, ni en las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal que modifiquen lo dispuesto en ámbitos superiores.

- III. Si nos centramos en los contenidos objeto de regulación por los convenios colectivos, apreciamos que son múltiples las materias que se negocian.

- IV. En materia de contratos de trabajo, es el contrato eventual por circunstancias de la producción el que más aparece regulado por los convenios estudiados, especialmente en que respecta a la duración máxima que pueden pactar las partes. Tras la Reforma Laboral, el 46% de los convenios amplían al máximo permitido la duración de este contrato, doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.
En el resto de contratos de duración determinada son pocas las cláusulas que modifican lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

En los contratos formativos, se suele reservar a la negociación colectiva, la determinación del salario que percibirá el trabajador contratado bajo estas modalidades contractuales, especialmente en lo que respecta al contrato para la formación y el aprendizaje. En el contrato en prácticas se aprecia la voluntad de algunas empresas de mejorar lo dispuesto en materia salarial en el Estatuto de los Trabajadores.

En lo que respecta al contrato fijo discontinuo, se suele regular la forma de llamamiento de los trabajadores en los periodos de inactividad. La modalidad más frecuente es el llamamiento por orden de antigüedad.

Algunos convenios ya incorporan en su articulado el nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, pero únicamente transcriben lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, sin incluir modificaciones al respecto.

- V. En el 63% de los convenios no se modifica el periodo de prueba para ningún tipo de trabajador, con respecto a lo que establece la legislación estatal. Mientras que para el 22% se modifica tanto para técnicos titulados como para el resto de trabajadores. En el 11% de los convenios no se modifica para técnicos titulados pero sí para los demás trabajadores. Y en el 4 % se modifica para técnicos titulados pero no para el resto de trabajadores. El periodo de prueba medio pactado es de 5,29 meses para técnicos titulados y mandos intermedios y de 2 meses para el resto de trabajadores.
- VI. Se han observado distintos sistemas de promoción de personal, el más habitual es el realizado a través de pruebas profesionales, aunque también es frecuente la libre designación por parte de los directivos de la empresa. Y algunas empresas optan por un sistema de ascensos basados en la antigüedad.
- VII. Las empresas analizadas no apuestan firmemente por la formación profesional de los trabajadores o al menos no lo pactan en sus

respectivos convenios colectivos, con algunas excepciones, como Saint Gobain Vicasa, Santa Bárbara Sistemas, Emuasa o CCOO.

- VIII. El 50% de los convenios colectivos aprobados tras la Reforma Laboral regulan la jornada anual y semanal de sus trabajadores, mientras que el 27% de los convenios sólo recogen el límite máximo anual y el 20% hacen referencia a las horas semanales sin mencionar las horas anuales. En el 3 % de los convenios no se regula nada al respecto. Antes de la Reforma Laboral la empresa que mayor jornada había pactado era Rodolfo y Cervantes con 1826 h y 27 minutos, mientras que en la Fundación Formación y Empleo Emilio González era donde menor jornada al año se realizaba, con 1538 horas. Después de la reforma, la jornada máxima oscila entre 1826 h (varias empresas) y 1744 h, que es la jornada pactada en Sertego Servicios Medioambientales.

La jornada media anual antes de la reforma era de 1760,62 h y después de la reforma la media resultante asciende a 1795,41 h. A pesar de este incremento de horas, si estudiamos las empresas que han negociado convenio antes y después de la Reforma, vemos que el número de horas prácticamente no se ha modificado. Por tanto, podemos decir, que las nuevas empresas que se han incorporado a la negociación de convenios propios han incrementado la media de horas de trabajo anual. Una de las materias en las que mayor influencia ha tenido la Reforma Laboral es en la flexibilización de la jornada de trabajo. En concreto, el 46% de los convenios colectivos negociados después de la Reforma Laboral pactan esta distribución irregular.

- IX. Una de las cuestiones reservadas a la negociación colectiva es la consideración como tiempo de trabajo del descanso que se debe realizar en jornadas continuadas superiores a seis horas. Así, el 30% de las empresas analizadas considera este periodo como tiempo de trabajo efectivo, mientras que el 22%, no lo retribuyen como tal. El resto de empresas no se pronuncian al respecto.

El descanso semanal de día y medio ininterrumpido normalmente no se incrementa en los convenios estudiados, es más, tan sólo el 32 % de los convenios estudiados hacen referencia al descanso semanal.

Después de la reforma laboral, el 87% de los convenios no mejoran lo pactado en la legislación laboral. Tan sólo el 10 % mejoran los 30 días naturales que se contemplan en esta normativa, aunque en su gran mayoría se trata de pequeños incrementos, generalmente un día más de descanso. La cuantía retributiva que se percibe durante las vacaciones suele ser equivalente al salario que el trabajador venía percibiendo. Si bien, algunas empresas incrementan esta cantidad, añadiendo un complemento denominado “bolsa de vacaciones”. Con la Reforma Laboral, no se aprecian grandes cambios en este aspecto. Empresas como Capel Vinos, Ayuda a Domicilio SLL, Aguamur han pactado el mismo número de días de vacaciones que en el convenio anterior.

- X. Hemos observado gran desarrollo convencional en lo que respecta a permisos retribuidos, especialmente en el permiso por matrimonio y en los permisos por nacimiento de hijos, fallecimiento o enfermedad de familiares. Quince empresas incrementan la duración de alguno o varios de estos permisos. El 7% de las empresas incrementan este permiso por matrimonio a 16 días, y el 3% establece una duración superior a 18 días. El 57% de los convenios pactan los 2 días que recoge la legislación laboral para permiso por fallecimiento o enfermedad grave de un familiar, mientras que el 30% lo mejora a 3 días, el 3% lo aumenta a 4 días y en el 10% restante se pactan 5 días. El 23 % de las empresas incrementa a 3 días el permiso por nacimiento de hijos y el 10% restante lo fija en 5 días. El 17% de los convenios aumentan a 2 días el permiso por traslado de domicilio habitual y el 7 % lo fija en 3 días.
- Además, se ha detectado una amplia gama de permisos no recogidos en la legislación vigente (visita a médico, matrimonio de hijos, asuntos propios, divorcio, etc.).

Algunas empresas, especialmente las integradas en el sector de la hostelería, pactan en convenio colectivo la forma en que se compensarán los días festivos trabajados, generalmente incrementando sustancialmente la cantidad a cobrar por trabajar estos días.

- XI. En lo que respecta a la clasificación profesional, algunas empresas no tuvieron que adaptarse a la nueva legislación porque ya contemplaban en la fecha de la reforma una clasificación profesional basada en grupos profesionales. En concreto, el 24% de las empresas optan por una clasificación basada en grupos profesionales. El 62% de las empresas optan por una clasificación profesional mixta dividida en grupos y categorías profesionales. El resto opta por una clasificación basada en grupos y niveles profesionales.
- XII. El nuevo método de movilidad funcional que incorpora la reforma laboral de 2012 hace que deje de estar vigente las disposiciones previstas en varios convenios colectivos, en lo que afecta a la movilidad funcional entre categorías profesionales equivalentes. Algunas empresas limitan el tiempo que el trabajador podía estar realizando funciones de nivel inferior. Otras reducen el periodo máximo en el que se pueden realizar funciones de nivel superior, antes de solicitar la cobertura definitiva de la vacante.
- XIII. Algunas empresas mejoran las condiciones en las que se llevará a cabo la movilidad geográfica, incrementando en periodo de preaviso con el que debe ser notificada la decisión al trabajador o aumentando el número de días de permiso laboral en caso de desplazamiento temporal. Otras expresan la distancia mínima que debe existir para que se considere movilidad geográfica.
- XIV. El desarrollo mediante convenio colectivo de la excedencia voluntaria suele ir dirigido a establecer los periodos mínimos de preaviso que el trabajador debe cumplir tanto para solicitarla como para pedir el reingreso. El resto de excedencias se encuentran reguladas

prácticamente de idéntica forma que en el art. 46 ET, con pequeños matices.

XV. En materia de extinción, no resulta frecuente encontrar modificaciones con respecto a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Aunque habitualmente, en el régimen disciplinario, se recogen distintas faltas (muy graves) que dan lugar al despido disciplinario, aunque todas reconducibles a las causas establecidas en el art. 54 ET.

XVI. También es frecuente la negociación del periodo de preaviso que el trabajador debe cumplir ante su dimisión voluntaria. En total, es regulado por diez convenios colectivos. El 26% de estos convenios recoge un periodo de preaviso de 15 días, el 4% lo fija entre 15 y 30 días. Y un 4% pactan un periodo superior a 30 días, mientras que el 67% de los convenios no mencionan nada de este periodo de preaviso. Antes de la Reforma Laboral era regulado por catorce convenios colectivos, siendo el valor más repetido el de 15 días de duración, en concreto, el 64,29% de los convenios así lo pactaban.

Además, son varias las empresas que recogen una indemnización por extinción de la relación laboral debida a la jubilación o incapacidad permanente del trabajador.

XVII. El régimen salarial, es sin duda, el apartado más desarrollado en los convenios colectivos. En ellos, se contempla una amplia variedad de complementos salariales y prestaciones extrasalariales y se fija la cuantía para cada categoría o grupo profesional.

La tendencia actual de los convenios colectivos es la de eliminar el plus de antigüedad, sustituyéndolo por otros ligados a la productividad. Así, el 63 % de los convenios colectivos aprobados tras la reforma laboral no recogen este plus, mientras que el 17% lo pacta para todos los trabajadores y el 20% restante lo mantienen únicamente para los trabajadores que tienen cierta antigüedad en la empresa.

El 59% de los convenios negociados tras la Reforma Laboral recogen el plus de nocturnidad. Las empresas que pactan un plus de nocturnidad suelen hacerlo mediante un incremento de la hora trabajada dentro de este horario nocturno. Aunque algunas empresas optan por abonar una cantidad fija por cada noche trabajada.

Tan sólo en el 8% de los convenios pactados tras la Reforma Laboral se recoge el plus de peligrosidad. Generalmente se describen las tareas que darán lugar a la percepción de este complemento salarial.

En el plus de disponibilidad, encontramos la misma situación que en el caso anterior, solo el 8% de los convenios lo recogen en su articulado. Tampoco es frecuente encontrar el plus de responsabilidad ni el de plena dedicación.

El 21% de las empresas prefieren compensar las horas extraordinarias mediante periodos de descanso equivalentes. Mientras que el 17% opta por compensarlas preferentemente económicamente, de los cuales, el 3% las abonan al mismo precio que las horas ordinarias y el 14% restante incrementan el valor de estas horas con respecto a las ordinarias. El 34% de los convenios recogen la doble posibilidad de compensarlas económicamente o con días de descanso. Y el 28% no regula nada al respecto.

El 26% de los convenios negociados tras la reforma laboral contemplan el plus de asistencia y puntualidad. Y el 34% de estos convenios contemplan algún tipo de complemento relacionado con la productividad de los trabajadores. Algunas empresas han optado por no definir a largo plazo la política salarial de productividad y adecuarla a la situación anual de la empresa, siendo los representantes de los trabajadores y la empresa los que se reunirán anualmente para determinar los criterios de productividad y las cuantías del referido plus, atendiendo a la situación económica de la empresa, la actividad de cada centro de trabajo, etc.

El 10% de los convenios negociados tras la Reforma Laboral contemplan el quebranto de moneda, el cual ha pasado a tener naturaleza salarial. Normalmente, se pacta una cantidad fija a percibir mensualmente.

El 66% de las empresas mantiene la obligación legal de abonar dos pagas extraordinarias a los trabajadores, mientras que el 28% mejora este derecho ampliando a tres el número de gratificaciones y el 7% lo mejora todavía más fijando cuatro o más gratificaciones extraordinarias.

En lo que respecta a la paga extraordinaria de beneficios algunos convenios colectivos establecen una cantidad fija, mientras que otros realizan un cálculo proporcional a la cantidad de beneficios obtenidos.

Además hemos observado otros complementos salariales menos habituales como el plus de polivalencia, plus de domingos trabajados, plus de especialidad, plus de jornada partida y otras mejoras voluntarias.

En materia de prestaciones extrasalariales, el 52% de los convenios aprobados tras la Reforma Laboral recoge la cuantía que se le abonará a los trabajadores en concepto de dietas, el 41% establecen la cuantía a cobrar en concepto de gastos de locomoción y el 34 % de los convenios recogen bien el plus de distancia o el de transporte urbano.

En suma, la tendencia tras la Reforma Laboral es a congelar o incrementar levemente las condiciones salariales contempladas en los convenios colectivos. Del análisis de los convenios negociados tras la Reforma Laboral se desprende que en el 22% de los casos las condiciones salariales han mejorado, en el 28% se han mantenido, en el 3% han empeorado, mientras que en el 47% no existe un convenio anterior con el que comparar los datos.

XVIII. Además, muchas empresas ofrecen mejoras de la acción social en distintos ámbitos. La más frecuente es la mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, con un 33% de empresas que mejoran estas prestaciones, especialmente la prestación por incapacidad temporal. Varias empresas abonan los tres primeros días de prestación derivada de contingencias comunes. Otras incrementan el porcentaje que se percibirá durante el periodo de incapacidad.

También se contemplan otras mejoras. El 8% de los convenios recoge una ayuda por nacimiento de hijo, el 6% una ayuda por hijo discapacitado, el 12% contempla una ayuda por estudios, el 6% dispone de una ayuda por nupcialidad, el 6% recoge planes de pensiones privados y el 31% contrata un seguro por incapacidad permanente o muerte de sus trabajadores.

XIX. Y para concluir, podemos decir que uno de los principales cambios que ha supuesto la Reforma Laboral en la negociación colectiva empresarial de la Región de Murcia, es la flexibilización de las condiciones de trabajo, generalmente en lo que respecta a horarios de trabajo, jornadas y funciones a desempeñar por los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. DOCTRINA CIENTÍFICA

- ALONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012”. Rio, nº8, 2012.
- BLASCO PELLICER, A.A.: “Convenios colectivos estatutarios: contenido, eficacia e inaplicación”. *Actualidad laboral*, ISSN 0213-7097, Nº 10, 2013, pág. 2
- BLASCO PELLICER, A.A.: “Diez problemas aplicativos de la ‘ultraactividad’ legal de los convenios colectivos”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. ISSN 2174-7504, Nº. Extra 109, 2014 (Ejemplar dedicado a: La reforma laboral de 2012 y su desarrollo), págs. 233-256.
- BLASCO PELLICER, A.A.: “El nuevo Reglamento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Nº 1, 2013, págs. 123-140.
- BLASCO PELLICER, A.A.: “Extinción del contrato de trabajo. Despido colectivo y por fuerza mayor”. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, ISSN 2174-7504, Nº. 100, 2012 (Ejemplar dedicado a: Reforma laboral de 2012), págs. 213-234.
- BLASCO PELLICER, A.A. Y GOERLICH PESET, J.A.: “La nueva situación de ‘post-ultraactividad’ del convenio colectivo: una visión ‘rupturista’. A propósito de la STS de 22 de diciembre de 2014, sobre la interpretación del artículo 86.3 in fine et sobre ultraactividad de los convenios”. *Revista de información laboral*, Nº. 2, 2015, págs. 49-65
- BLASCO PELLICER, A. y OTROS AUTORES: *La reforma laboral en la Ley 35/2010*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2010.
- BLASCO PELLICER, A.A.: “Un nuevo marco legal para la negociación colectiva”. *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, Nº. 13, 2013, págs. 167-192.

- CAMPS RUÍZ, L.M Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (COORD) Y OTROS. *Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia. 2014
- CASAS BAAMONDE, M. E. (2014). “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 2
- CASTRO ARGÜELLES, M.A. “Descuelgue salarial e inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo” en MONTOYA MELGAR, A., GARCÍA MURCIA, J et. alt, *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*”. Cititas.2012
- CASTRO ARGÜELLES M^aA, “*Inaplicación o ‘descuelgue’ del convenio colectivo*”. Civitas. Agosto 2013.
- CAVAS MARTÍNEZ, F Y OTROS AUTORES.: “Convenios y negociación colectiva tras el RD Ley 7/2011, de 10 de junio”. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, ISSN 1889-1209, Vol. 4, Nº 5 (Sep), 2011, págs. 11-54.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.; LUJAN ALCARÁZ, J.; MARTÍNEZ MUÑOZ, A.: “El estado actual de la negociación colectiva en la región de Murcia: balance y perspectivas”. *Consejo Económico y Social de la Región de Murcia*, 2005. ISBN 84-689-3838-6.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012”. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, ISSN 1889-1209, Vol. 6, Nº 2 (May), 2013, págs. 15-37.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. (COORD): “*La Reforma Laboral de 2012: Análisis del RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”. Ediciones Laborum. Murcia. 2012
- CAVAS MARTÍNEZ, F. Y SÁNCHEZ TRIGUEROS, M.C. “*Derecho Social de la Región de Murcia*”, Universidad de Murcia; Colección Estudios de Derecho nº10.
- CRUZ VILLALÓN, J. “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social* nº 57, Bomarzo (monográfico sobre La reforma laboral).2012.
- DESDENTADO BONETE.A. “La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014”. *Revista*

Información Laboral. SSN 0214-6045, Nº. 3, 2015. Ed. Thomson Reuters.

- DILLA CATALÁ, M.J.: “Suspensión, Reducción temporal de jornada y Fuerza mayor” en MONTOYA MELGAR, A, GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*. Civitas, Madrid, 2012.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Derecho Sindical y Conflictos de Trabajo”, en *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el año 2002. Puntos críticos”* (coord. Jaime Castiñeira), Mergablum, 2003, págs. 62-93.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La regulación colectiva de las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, *Actualidad Laboral*, nº 3, 2009.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Las cláusulas de descuelgue salarial como mecanismo de flexibilidad interna”, *Relaciones Laborales*, nº 1, 2011, págs. 435-486.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. “El Contrato De Trabajo de Apoyo a los Emprendedores: Un Estudio Comparativo con otras Contrataciones De Fomento De Empleo”, *Información Laboral*, 11/2012, págs. 7-32.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: “La construcción legal del derecho a la negociación colectiva: el régimen jurídico del convenio colectivo”, en VV.AA, *“La eficacia del convenio colectivo”*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2003.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. : “Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecidas por las Leyes 32 y 35/2010” en VVAA (dir.: CAVAS MARTÍNEZ, F. y MONTOYA MELGAR, A.) *“Comentario a la Reforma Laboral de 2010”*. Thomson Reuters. 2011.
- FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “Reformas en materia de Seguridad Social y empleo derivadas de la crisis económica (Ley 3/2012, de 6 de julio) y RD 20/2012, de 13 de julio” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº 353-354, págs. 49-114.

- FERRANDO GARCÍA, F.M.: "Medidas para el favorecimiento de la flexibilidad interna en las empresas desde la perspectiva contractual" en CAVAS MARTÍNEZ, F (COORD) Y OTROS: *La Reforma Laboral de 2012: Análisis del RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Ediciones Laborum. Murcia, 2012.
- GALIANA MORENO, J.M., "Algunos tópicos e incongruencias de la reforma del "mercado de trabajo"", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, Nº. 161, 2014, págs. 41-58.
- GALIANA MORENO, J.M., "Apuntes sobre la reforma laboral de 2012", *Revista internacional de ciencias sociales*, ISSN 0211-6707, Nº 32, 2013 (Ejemplar dedicado a: Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis), págs. 29-36.
- GALIANA MORENO, J.M., "La eficacia de los convenios colectivos en el derecho español del trabajo", en AAVV, "*La eficacia de los convenios colectivos*", 2003, ISBN 84-8417-132-9, págs. 33-72.
- GALIANA MORENO, J.M., "Negociación colectiva", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Nº 58, 2005 (Ejemplar dedicado a: XXV años del Estatuto de los Trabajadores), págs. 299-31.
- GARCÍA PIÑEIRO N.: "Aspectos procesales de la reforma: despido colectivo y otras cuestiones" en MONTOYA MELGAR, A., GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Ed. Civitas, Madrid, 2012.
- GARCÍA ROMERO, B.: *El teletrabajo*, Cívitas, Madrid, 2012.
- GARCÍA ROMERO, M. B.: "Las Empresas de Trabajo Temporal como agencias globales de empleo", *Relaciones Laborales. Teoría Crítica de Doctrina* (ISSN 2253-7104), nº 3, 2014, págs. 69-92.
- GARCÍA ROMERO, B.: "Empresas de Trabajo Temporal", (2010), En *Guía Práctica de la Reforma Laboral 2010* (F. Cavas Martínez y J. Luján Alcaraz Coordinadores). Ediciones Laborum, 2007, págs. 251-265.
- GARCÍA ROMERO, B.: "Empresas de Trabajo Temporal tras la reforma laboral de 2010", (2011), En *Comentario a la Reforma Laboral de 2010, Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la*

- Reforma del Mercado de Trabajo*. (A. Montoya Melgar y F. Cavas Martínez, Directores). Thomsom-Reuters, Navarra, 2011, págs. 226-358.
- GARCÍA ROMERO, B.: “La violencia de género desde la perspectiva del derecho del trabajo y de la seguridad social”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social* num.11/2012. Pamplona. 2012.
 - GARCIA ROMERO, B. (COORD) Y OTROS AUTORES, *Lecciones de Seguridad Social*, Tercera edición, Diego Marín, Murcia. 2014. 431 págs.
 - GARCÍA ROMERO, B.: “Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores”, en *La Reforma Laboral de 2012: Análisis del RD-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, CAVAS MARTÍNEZ, F (COORD) Y OTROS Ediciones Laborum, Murcia, 2012.
 - GOERLICH PESET, J. M^a.: “La extinción del contrato de trabajo en el RD-ley 3/2012: la culminación de una larga evolución”, en AAVV: “*Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RD-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*”. Ed. Lex Nova, Valladolid, 2012.
 - GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Nuevas reglas de concurrencia de convenios: la prioridad aplicativa del convenio de empresa”. *Relaciones Laborales*, N^o 9, Sección Doctrina, Septiembre 2013, tomo 1, Ed. LA LEY.
 - IZQUIERDO, M; LACUESTA, A Y PUENTE, S. “La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos Resultados”. *Boletín económico del Banco de España*. 2012.
 - IZQUIERDO, M; LACUESTA, A Y PUENTE, S. “La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos”. *Boletín económico del Banco de España*. Septiembre de 2013.
 - LAGO PEÑAS, J.M. “Los Efectos de la Reforma Laboral sobre el Empleo”. Gabinete Económico Confederal CCOO). Octubre 2013 (pág. 1-20) y UGT. “*Más de un año de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva*”, Gabinete técnico confederal, 31 de julio de 2013.

- LA HERA FORTEZA, J. *Manual jurídico de la Negociación Colectiva. Excepciones a la prohibición de concurrencia de carácter general*, edición nº 1, Editorial La Ley, Madrid, Febrero 2008.
- LLANO SÁNCHEZ, M. “La negociación colectiva” en MONTOYA MELGAR, A, GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*. Civitas. 2012.
- LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “El nuevo régimen jurídico del descuelgue salarial tras la reforma laboral de 2010”, en A. MONTOYA MELGAR y F. CAVAS MARTÍNEZ (Dirs.): *Comentario a la reforma laboral de 2010*, Thomson Reuters / Civitas, 2010.
- LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en F. CAVAS MARTÍNEZ (Coord.): *La reforma laboral de 2012*. Ed. Laborum, Murcia, 2012.
- LÓPEZ ANIORTE, M.C. (COORD) Y OTROS AUTORES. *Lecciones de Seguridad Social*. Diego Marín. 2013.
- LOPEZ ANIORTE, M.C. “Negociación colectiva, nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España”. *Revista de Derecho Social*. Nº65. 2014.
- LÓPEZ ANIORTE, M.C.: *Concurrencia de convenios y atomización de la negociación colectiva*, Laborum. Murcia. 2015.
- LOPEZ ANIORTE, M.C. *Nuevas reglas de concurrencia de convenios y descentralización de la negociación colectiva. La empresa como unidad de negociación prevalente*. Ed. Laborum. Murcia, 2014, 147 páginas.
- LÓPEZ GANDÍA, J.V “Contratación laboral” en *Derecho del Trabajo* (COORD: CAMPS RUIZ L.M Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M). Tirant lo Blanch. Valencia. 2014.
- LÓPEZ TERRADA, E. “La Reforma Laboral de 2012 y las modalidades de contratación” *Arxius*, nº28, junio 2013.
- LUJÁN ALCARAZ, J. Y MANZANARES MARTÍNEZ D.M.: “Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis” *Revista internacional de ciencias sociales*, Nº 32, 2013 (Ejemplar dedicado a: Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis), págs. 7-15

- LUJÁN ALCARAZ, J. Y SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, ISSN 1137-5868, Nº 68, págs. 51-76
- MARÍN ALONSO, I.: "El nuevo papel del convenio colectivo en el sistema de fuentes de derecho del trabajo", en VVAA, (coord.. GORELLI HERNÁNDEZ, J.): *“Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: la incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía”*. Tecnos. 2013, ISBN 978-84-309-5835-1, págs. 61-80.
- MARÍN ALONSO, I.: “Legitimación y Comisión negociadora” en GORELLI HERNANDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I.: *“El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012”*. Tecnos. Madrid.
- MARÍN ALONSO, I.: "Sobre el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva", en VV.AA. *“El derecho a la negociación colectiva: “Liber Amicorum” Profesor Antonio Ojeda Avilés”* (coord. por Juan Gorelli Hernández) 2014, ISBN 978-84-616-9793-9, pág. 275-279.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, (2013, 2 de Agosto) “Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral”, Madrid. Gobierno de España.
- MONTOYA MELGAR, A. GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES: *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*. Civitas, Madrid, 2012.
- MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V., RIOS SALMERÓN, B.: *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi Thomson Reuters. 2010.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2013.
- MORENO GENÉ, J. Y ROMERO BURILLO, A.M.: *“El despido del trabajador por motivo de sus ausencias al trabajo”*. Atelier. 2012.
- MUÑOZ RUIZ, A.B, “Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis?”, Universidad Carlos III de Madrid. *Revista de Información Laboral* 10.
- NIEVES NIETO, N. “Clasificación profesional, movilidad y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo” en MONTOYA MELGAR, A ,

- GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Cívitas, 2012.
- NIEVES NIETO, N. “Formación en el empleo y contratos formativos” en *“Comentario a la Reforma Laboral de 2012”* MONTOYA MELGAR, A. GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, Cívitas, 2012.
 - OCDE: “The 2012 labour market reform in Spain: a preliminary assessment”, 2013.
 - OLARTE ENCABO, S. “Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos”, en Foro de debate *“La ultraactividad de los convenios colectivos”*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Mayo de 2013). Madrid.
 - ORTEGA PRIETO, E Y ORTEGA FIGUEIRAL, E. *La reforma laboral de 2010. Comentarios prácticos de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Wolters Kluwer. Madrid. 2010.
 - OTAEGUI JÁUREGUI , A. “Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral” *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 32 Núm. 2 (2014)
 - RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. Y CAMPS RUIZ, L.M: *Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2014.
 - RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L (Coord.) “Las dinámicas de la negociación colectiva en Europa: la negociación colectiva a la prueba de la crisis en la zona euro”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 32 Núm. 2 (2014).
 - RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M. “El nuevo marco para la formación, contratación e inserción laboral” *Revista Relaciones Laborales* N°12, Sección Monografías. Editorial La Ley. 2013.
 - RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Las reformas de la negociación colectiva” en GORELLI HERNANDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I.: *“El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012”*. Tecnos. Madrid.

- ROQUETA BUJ, R. “Tiempo de trabajo y periodos de descanso” en *Derecho del Trabajo* (COORD: CAMPS RUÍZ, L.M Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.) Tirant lo Blanch. Valencia. 2014.
- SALA FRANCO, T. *Guía de la Negociación Colectiva 2014*, Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos.
- SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.
- SALA FRANCO, T.; PÉREZ INFANTE, J. I.; LÓPEZ TERRADA, E. *Las modalidades de la contratación laboral*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA Y. “Apoyo al empleo estable y modalidades de contratación en MONTOYA MELGAR, A., GARCÍA MURCIA, J Y OTROS AUTORES, *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*, Civitas, 2012.
- SEMPERE NAVARRO, A.V y MARTÍN JIMÉNEZ, R. *Claves de la Reforma Laboral 2012*. Aranzadi. 2012.
- SEMPERE NAVARRO, A. (DIRECTOR), MARTÍN JIMÉNEZ, R (COORD.) Y OTROS AUTORES, *La reforma laboral de 2010*, Aranzadi Thomson Reuters. Pamplona. 2010.
- SELMA PENALVA, A. “¿Cómo ha quedado el contrato de trabajo tras las últimas reformas?”. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social. Casos prácticos*. Nº 365-366, 2013.
- TOROLLO GONZÁLEZ, F.J. “Despidos individuales (disciplinarios y por causas objetivas)” en MONTOYA MELGAR, A., GARCÍA MURCIA, J. Y OTROS AUTORES, *Comentario a la Reforma Laboral de 2012*. Civitas.2012.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D. Y ALEGRE NUENO, M. *El despido por ineptitud del trabajador*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- UGT. “Más de un año de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la negociación colectiva”, Gabinete técnico confederal, 31 de julio de 2013.

2. NORMATIVA BÁSICA

- Estatuto de los Trabajadores, RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
- Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
- Real Decreto –Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de colectivos de trabajo
- Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. (BOE de 6 de febrero de 2012).
- Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación

profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

- Recomendación sobre los contratos colectivos Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951).

3. JURISPRUDENCIA

- SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
 - Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-80/14, de 30 abril 2015.
- SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO
 - Sentencia TS de 17 de marzo de 2015.
 - Sentencia TS de 22 de diciembre de 2014.
 - Sentencia TS de 20 de julio de 2011.
 - Sentencia TS 9 de marzo 2010.
 - Sentencia TS 6 marzo 2009.
 - Sentencia TS 20 de octubre de 2008.
 - Sentencia TS 4 de octubre 2007.
 - Sentencia TS de 2 de febrero de 2005.
 - Sentencia TS 21 de abril 2004.
 - Sentencia TS 21 de febrero de 2006.
 - Sentencia TS 26 de octubre 1999.
 - Sentencia TS 21 de septiembre 1999.
 - Sentencia del TS 19 de enero 1999.
 - Sentencia del TS 341/1999.
 - Sentencia del TS de 15 de marzo de 1999.
 - Sentencia del TS de 19 de enero de 1998.
 - Sentencia del TS 1543/1997.
 - Sentencia del TS de 20 de diciembre de 1996.
 - Sentencia del TS 18 de diciembre de 1991.
 - Sentencia del TS 27 enero 1990.

- Sentencia del TS de 8 de junio de 1989.
- Sentencia del TS 3 de junio de 1988.

- SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
 - Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de 16 de julio de 2014.
 - Sentencia del Tribunal Constitucional 107/2000.
 - Sentencia del TC de 23 de mayo de 1994.
 - Sentencia del Tribunal Constitucional 208/1993, de 28 de junio de 1993.
 - Sentencia del Tribunal Constitucional 92/1992.
 - Sentencia del Tribunal Constitucional. 13.6.1986.
 - Sentencia del Tribunal Constitucional 58/1985, de 30 de abril de 1985.

- SENTENCIAS DE TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS
 - Sentencia TSJ Navarra de 30 de septiembre de 1996.
 - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco nº 37/2013, de 19 de noviembre de 2013.

- SENTENCIAS DE JUZGADOS DE LO SOCIAL
 - Sentencia número 445/2013, del Juzgado de lo Social número 5 de Vigo, de 29 de Agosto de 2013.
 - Sentencia 984/2013 dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de León, el 16 de Octubre.