

La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción

Actualización 2005 *

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-098-5

* Actualización del estudio publicado en el año 2002, en papel.

La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción

(Actualización 2005)

Inmaculada Ballester Pastor
Profa. T.U. Univ. Jaume I –Castellón

Amparo Garrigues Gimenez.
Profa. T.U. Univ. Jaume I –Castellón

Arántzazu Vicente Palacio.
Profa. T.U. Univ. Jaume I –Castellón

SUMARIO POR TEMAS

- .- **Capítulo 1.** Determinación de los límites del sector de la Construcción y la articulación en subsectores. Fijación del ámbito funcional de los convenios colectivos estudiados
- .- **Capítulo 2.** Condiciones generales de ingreso y contratación
- .- **Capítulo 3.** Clasificación profesional y movilidad funcional y clasificación profesional. La movilidad funcional
- .- **Capítulo 4.** Retribuciones
- .- **Capítulo 5.** Tiempo de trabajo
- .- **Capítulo 6.** Prevención de riesgos laborales
- .- **Capítulo 7.** Seguridad Social complementaria
- .- **Capítulo 8.** Movilidad geográfica
- .- **Capítulo 9.** Suspensiones contractuales y excedencias voluntarias
- .- **Capítulo 10.** Extinción del contrato
- .- **Capítulo 11.** Derechos colectivos
- .- **Capítulo 12.** Administración e interpretación del convenio. Solución de conflictos: las Comisiones Paritarias
- .- **Capítulo 13.** Régimen disciplinario
- .- **Capítulo 14.** Valoración acerca del seguimiento del AINC 2005
- .- **Capítulo 16.** Conclusiones.
- .- **ANEXOS.** Fuentes utilizadas. Clasificación por subsectores y ámbito territorial

ÍNDICE

Capítulo 1. Determinación de los límites del sector de la Construcción y la articulación en subsectores. Fijación del ámbito funcional de los convenios colectivos estudiados (pág. 12)

1. El proceso de derogación de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica: la regulación convencional por subsectores en la Construcción en una breve perspectiva histórica (pág. 13)
2. El ámbito funcional comprendido por distintos subsectores en la actualidad: definición de la muestra por convenios utilizados en relación con la estructuración de la negociación colectiva realizada por dichos subsectores (pág. 22)
 - A. El ámbito funcional del subsector de la Construcción y Obras Públicas (pág. 22)
 - B. El ámbito funcional del subsector de Derivados del Cemento (pág. 36)
 - C. El ámbito funcional de subsector de Yesos, Cales y Escayolas (pág. 38)
 - D. El ámbito funcional del subsector de Cementos (pág. 41)
 - E. El ámbito funcional del subsector de Tejas, Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida (pág. 41)
 - F. El ámbito funcional del subsector de Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (pág. 42)
 - G. El ámbito funcional del subsector del Azulejo, Pavimento y Baldosas Cerámicas (pág. 43)
 - H. El ámbito funcional del sector de Pizarras (pág. 44)
 - I. El ámbito funcional del sector de Ferralla (pág. 45)
3. La estructuración de la negociación colectiva en el sector de la Construcción: reparto de contenidos y reglas que disciplinan las relaciones entre los distintos ámbito territoriales (pág.46)
 - A. El Convenio General del Sector de la Construcción (pág. 46)
 - B. El Convenio Colectivo Estatal del sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados (pág. 51).
 - C. El convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento (Art. 54)
4. La cobertura negocial en el ámbito funcional objeto de estudio desde una perspectiva territorial: modelos adoptados y sus consecuencias en relación con el reparto material en la estructuración de la negociación colectiva en cada uno de los subsectores (pág. 56)

Capítulo 2. Condiciones generales de ingreso y contratación (pág. 70)

1. Introducción (pág. 71)
2. Subsector de Construcción y Obras Públicas (Grupos 1 y 2) (pág. 72)
 - A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo (pág. 72)
 - a) Ingreso en el trabajo (pág. 72)
 - b) El periodo de prueba (pág. 75)

- B. Contratación (pág. 77)
 - a) Modalidades de contratación (pág.78)
 - b) Otras disposiciones variadas en materia de contratación (pág. 94)
- C. Medidas de fomento de empleo (pág.95)
- D. Garantías de los trabajadores en caso de subcontratación. Especial regulación de la subrogación del personal en contratatas de mantenimiento de carreteras y vías férreas (pág. 96)
- 3. Subsector de Construcción y Obras Públicas (Grupos 4) (pág. 101)
- 4. Subsector de Construcción y Obras Públicas (Grupo 5) (pág. 104)
 - A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo (pág.104)
 - B. Contratación (pág.105)
 - C. Medidas de fomento de empleo (pág. 108)
 - D. Disposiciones variadas en materia de subcontratación y subrogación (pág. 109)
- 5. Subsector de Construcción y Obras Públicas (Grupo 3) (pág. 109)
- 6. Subsector de Derivados del Cemento (pág.112)
 - A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo (pág.113)
 - a) Forma escrita y contenido mínimo del contrato (pág. 113)
 - b) Otros trámites formales (pág. 114)
 - c) Periodo de prueba (pág.114)
 - B. Modalidades de contratación (pág. 115)
 - C. Medidas de fomento de empleo (pág. 122)
 - D. Otras disposiciones variadas en materia de contratación no previstas en el Convenio General pero sí en los provinciales (pág. 124)
- 7. Subsector de Cales, Yesos y Escayolas (pág. 124)
 - A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo (pág. 125)
 - a) Ingreso en el trabajo (pág. 125)
 - b) Periodo de prueba (pág. 125)
 - B. Modalidades de contratación (pág. 126)
 - C. Medidas de fomento de empleo (pág. 129)
- 8. Subsector de Tejas y Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida (pág.129)
 - A. Ingreso en la empresa (pág.129)
 - B. Modalidades de contratación (pág.130)
 - C. Medidas de fomento de empleo (pág. 134)
- 9. Subsector de Pizarras (pág.134)
 - A. Ingreso en el trabajo (pág.134)
 - B. Modalidades de contratación (pág.135)
 - C. Medidas de fomento de empleo (pág.137)
- 10. Subsector de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (pág.137)
 - A. Ingreso en el trabajo (pág.137)
 - B. Contratación (pág. 138)
 - C. Medidas de fomento de empleo (pág.140)
 - D. Otras disposiciones (pág.140)
- 11. Subsector de industrias extractivas, vidrio y Cerámica (pág.141)
 - A. Ingreso en el trabajo (pág.141)
 - B. Modalidades de contratación (pág.143)
 - C. Medidas de fomento de empleo (pág.152)

12. Subsector de Ferralla (pág.153)
 - A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo (pág.153)
 - B. Modalidades de contratación (pág. 154)
 - C. Medidas de fomento de empleo (pág.159)
 - D. Garantías de los trabajadores en caso de subcontratación (pág. 160)

Capítulo 3. La clasificación profesional y la movilidad funcional (pág.162)

- I. Clasificación profesional (pág. 163)
 1. Preliminar (pág. 163)
 2. La clasificación profesional en el subsector de Construcción y Obras Públicas (pág. 164)
 3. Subsector de Derivados del Cemento (pág.168)
 4. Subsector de Yesos, Cales y Escayolas (pág. 170)
 5. Subsector de Cementos (pág. 171)
 6. Subsector de Pizarras (pág. 173)
 7. Subsector de Vidrio, Cerámicas e Industrias Extractivas (pág.174)
 8. Subsector de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (pág.174)
 9. Subsector de Azulejo, Pavimento y Baldosa Cerámica (pág.175)
 10. Subsector de Ferralla (pág. 176)
- II. La movilidad funcional (pág. 177)
 - A. Cambio a funciones de categoría o grupo profesional superior (pág.178)
 - B. Cambio a funciones de inferior categoría (pág.180)
 - C. Referencias a colectivos específicos (pág.181)
 - D. La movilidad en el interior de los grupos profesionales (pág.182)

Capítulo 4. Retribuciones (pág.184)

1. Introducción (pág.185)
2. Subsector de Construcción y OP (pág. 185)
 - A. Condiciones económicas, revisión salarial anual/cláusulas de garantía salarial e incrementos sobre el IPC (pág.185)
 - B. Cláusula de descuelgue, de inaplicación salarial o de desenganche (pág.186)
 - C. Consideraciones generales sobre las distintas partidas salariales (pág.188)
 - D. No consolidación de los complementos funcionales o circunstanciales (pág. 192)
 - E. Estructura de las percepciones económicas en los convenios colectivos provinciales y autonómicos (pág. 192)
 - F. Devengo de las percepciones económicas (pág.194)
 - G. Salario global (pág.195)
 - H. Pago de las percepciones económicas (pág.196)
 - I. Absorción y compensación (pág.199)
 - J. Antigüedad consolidada (pág. 200)
 - K. Complemento por discapacidad (pág.201)
 - L. Gratificaciones extraordinarias (pág.202)

- M. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos (pág.206)
- N. Trabajos nocturnos (pág. 210)
- Ñ. Pluses extrasalariales (pág. 212)
- O. Corrección del absentismo a través de los pluses de asistencia y actividad (pág. 218)
- P. La realización y pago de los distintos tipos de horas extraordinarias (pág. 221)
- Q. Dietas (pág.225)
- 3. Subsector de industrias extractivas, Vidrio y Cerámica (pág.226)
 - A. Condiciones económicas, revisión salarial anual/cláusulas (pág.226)
 - B. Salario mínimo garantizado (pág. 227)
 - C. Antigüedad con tope del 18% (pág. 228)
 - D. Cláusula de descuelgue (pág. 229)
 - E. Pagas extraordinarias (pág. 230)
 - F. Retribución de los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos (pág. 232)
 - G. Previsiones en los convenios colectivos provinciales no recogidas en el CCIVC pues en este no se hace una referencia pormenorizada como en el CGSC al salario base y a los distintos complementos salariales existentes así como a los complementos no salariales (pág. 232)
 - H. Dietas (pág. 234)
- 4. Subsector de Cales, Yesos y Escayolas (pág.235)
 - A. Revisión salarial: cláusulas de garantía salarial en función de la evolución del IPC del año anterior (pág. 235)
 - B. Cláusula de descuelgue (pág. 235)
 - C. Derechos económicos básicos del trabajador (pág.236)
 - D. Estructura salarial (pág.236)
 - E. Supresión del complemento de antigüedad y regulación del plus de convenio sectorial (pág. 238)
 - F. Tablas salariales (pág. 238)
 - G. Salario mínimo global (pág. 238)
 - H. Absorción y compensación (pág. 239)
 - I. Abono del salario y demás derechos económicos (pág. 239)
- 5. Subsector de Pizarras (pág. 240)
 - A. Antigüedad (pág.240)
 - B. Percepciones económicas. Concepto y estructura (pág.240)
 - C. Devengo del salario (pág.241)
 - D. Pago del salario (pág. 241)
 - E. Absorción y compensación o carácter mínimo de las percepciones (pág. 242)
 - F. Gratificaciones extraordinarias (pág. 242)
 - G. Corrección del absentismo (pág.242)
 - H. Plus de nocturnidad (pág. 243)
 - I. Otras cuestiones no previstas en el AMSP (pág.243)
- 6. Subsector de Tejas, Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida (pág.243)
 - A. Liquidación del salario base (pág.243)
 - B. Antigüedad (pág. 243)
 - C. Plus salarial (pág. 244)
 - D. Plus nocturno horneado o cocedor y plus de nocturnidad (pág. 244)

- E. Gratificaciones extraordinarias (pág. 246)
- F. Pago de las horas extraordinarias (pág. 247)
- G. Conceptos extrasalariales (pág. 247)
- H. Incremento salarial y cláusula de garantía (pág. 248)
- I. Absorción y compensación (pág. 249)
- J. Pago del salario (pág. 249)
- K. Cláusula de descuelgue (pág. 250)
- 7. Subsector de Ferralla (pág. 252)
 - A. Correctores anuales de incremento de IPC (pág. 252)
 - B. Concepto de las percepciones económicas y estructura de éstas (pág.252)
 - C. Pago del salario (pág. 252)
 - D. Gratificaciones extraordinarias (pág. 253)
 - E. Reconocimiento de pluses (pág. 253)

Capítulo 5. Ordenación del tiempo de trabajo (pág. 254)

- 1. Introducción (pág. 255)
- 2. Subsector de Construcción y Obras Públicas (pág. 256)
 - A. Jornada de trabajo (pág. 256)
 - B. Supuestos de prolongación de jornada. Trabajos de puesta en marcha y cierre (pág. 268)
 - C. Turnos de trabajo (pág. 269)
 - D. Recuperación de las horas no trabajadas por inclemencias del tiempo (pág. 271)
 - E. Jornadas especiales (pág. 275)
 - F. Vacaciones (pág. 277)
 - G. Reducciones de jornada por lactancia y cuidado de familiares (pág. 287)
 - H. Fiestas Locales (pág. 289)
- 3. Subsector de Derivados del Cemento (pág. 290)
 - A. Jornada de trabajo (pág. 290)
 - B. Prolongación de la jornada. Trabajos de puesta en marcha y cierre y trabajos de reparación de instalaciones y maquinarias por averías (pág. 299)
 - C. Turnos de trabajo (pág. 300)
 - D. Horas extraordinarias (pág. 300)
 - E. Horas no trabajadas por imposibilidad de trabajo (pág. 302)
 - F. Vacaciones (pág. 303)
 - G. Fiestas locales (pág. 307)
- 4. Subsector de Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (pág.308)
 - A. Jornada de trabajo (pág. 308)
 - B. Horas extraordinarias (pág. 311)
 - C. Trabajo a turnos (pág. 311)
 - D. Vacaciones (pág. 312)
- 5. Subsector de Cales, Yesos y Escayolas (pág.315)
 - A. Jornada de trabajo y descansos (pág.315)
 - B. Distribución de la jornada y régimen de turnos (pág.316)
 - C. Reducciones de jornada por guarda legal y cuidado de familiares (pág.317)

- D. Horas extraordinarias: tratamiento con carácter excepcional (pág.317)
- E. Vacaciones (pág. 318)
- F. La inspiración en el CGSC del único convenio provincial vigente para la actividad específica de Yesos y Escayolas (pág.319)
- 6. Subsector de Pizarras (pág. 319)
 - A. Jornada de trabajo (pág. 319)
 - B. Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás (pág.320)
 - C. Horas extraordinarias (pág. 321)
 - D. Trabajo nocturno y a turnos (pág. 321)
 - E. Incidencia de las inclemencias del tiempo (pág.322)
 - F. Reducciones de jornada por lactancia y cuidado de familiares (pág. 323)
 - G. Vacaciones (pág. 323)
 - H. Fiestas locales (pág. 325)
- 7. Subsector de Tejas, Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida (pág.325)
 - A. Jornada y descansos (pág. 325)
 - B. Excepciones a la jornada (pág.326)
 - C. Horas extraordinarias (pág. 327)
 - D. Reducciones de jornada a causa de la penosidad, toxicidad y peligrosidad (pág. 328)
 - E. Reducción de jornada por motivos familiares (pág.329)
 - F. Vacaciones (pág. 329)
- 8. Subsector de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas (pág.329)
 - A. Jornada Laboral (pág. 330)
 - B. Trabajo a turnos (pág. 330)
 - C. Horas extraordinarias (pág.330)
 - D. Vacaciones (pág.332)
- 9. Subsector de Ferralla (pág.333)
 - A. Jornada de trabajo (pág.333)
 - B. Trabajo a turnos (pág.333)
 - C. Horas extraordinarias (pág.333)
 - D. Vacaciones (pág. 334)
 - E. Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares (pág.335)

Capítulo 6. Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (pág. 336)

- 1. La virtualidad negocial de la prevención de riesgos laborales (pág. 337)
- 2. Ámbito y estructura negociales. Reparto de competencias negociadoras (pág. 340)
 - 2.1. Limitaciones legales (pág. 340)
 - 2.2. Estructura negocial y tratamiento de la materia a nivel sectorial-estatal (pág. 342)
- 3. El contenido de la negociación colectiva en materia preventiva (pág. 349)
 - 3.1 Manifestaciones de carácter general/política preventiva (pág. 349)

- 3.2 Derechos, obligaciones de empresarios y trabajadores en materia preventiva (pág. 350)
- 3.3 Organización técnica de la prevención en la empresa (pág. 370)
- 3.4 Consulta y participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud (pág. 375)

Capítulo 7. Seguridad Social complementaria y Mejoras sociales (pág. 385)

- 1. Introducción (pág. 386)
- 2. Complemento por incapacidad temporal (pág. 386)
 - A. Subsector de Azulejo y Baldosa Cerámica (pág. 386)
 - B. Subsector de Construcción y Obras Públicas (pág. 387)
 - C. Subsector de Derivados del Cemento (pág. 394)
 - D. Subsector de Vidrio, Cerámica e Industrias Extractivas (pág. 395)
 - E. Subsector de Tejas, Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida (pág. 395)
- 3. Indemnizaciones por jubilación voluntaria anticipada (pág. 396)
 - A. Acerca de la regulación convencional de la jubilación voluntaria y la forzosa tras la L. 14/2005, de 22 de abril (pág. 396)
 - B. Subsector de Construcción y Obras Públicas (pág.399)
 - C. Subsector derivados del cemento (pág.402)
 - D. Subsector Industrias extractivas, vidrio y cerámica (pág. 403)
 - E. Subsector yesos, cales, escayolas y derivados (pág. 403)
 - F. Subsector tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (pág. 404)
- 4. Indemnizaciones por Muerte e Invalidez (pág.404)
 - A. Subsector de Azulejo, Pavimento y Baldosa Cerámica (pág.404)
 - B. Subsector de Construcción y Obras Públicas (pág.405)
 - C. Subsector Derivados del Cemento (pág.408)
 - D. Subsector de Yesos, Cales y Escayolas (pág. 409)
- 5. Otras ayudas sociales (pág. 409)

Capítulo 8. Movilidad geográfica (pág. 412)

- 1. Construcción y Obras Públicas (pág. 413)
 - A. Subsector de Construcción y Obras Públicas: grupos 1 y 2 (pág. 413)
 - B. Construcción y Obras Públicas: Convenios que integran subsectores funcionales procedentes de la antigua OLCVC (pág. 425)
 - C. Construcción y Obras Públicas: Convenios referidos a actividades muy concretas dentro de algunos de los subsectores señalados, excediéndose, en algunos casos, del propio ámbito de la construcción (pág. 429)
 - D. Convenios de Comercio de Materiales de Construcción (pág.430)
 - E. Construcción y Obras Públicas: convenios cuya determinación del ámbito funcional resulta dudosa (pág. 432)

2. Subsector de Derivados del Cemento (pág.432)
3. Subsector de Tejas, Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida (pág.436)
4. Subsector de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (pág.437)

Capítulo 9. Suspensiones contractuales y excedencias voluntarias (pág.441)

- I. Interrupciones no periódicas de la relación laboral (pág. 442)
 - A. Justificación y extensión temporal de las licencias retribuidas (pág. 442)
 - B. El contenido de la compensación económica en las licencias remuneradas (pág.456)
 - C. Otras condiciones exigidas para el disfrute de las licencias (pág. 457)
 - D. El disfrute de las licencias (pág.459)
 - E. Licencias con justificación especial (pág.459)
- II. Excedencias (pág. 460)
 - A. Excedencia forzosa (pág.460)
 - B. Excedencia voluntaria (pág. 463)
 - C. Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos y familiares (pág. 465)
 - D. Disposiciones comunes a las excedencias (pág.467)

Capítulo 10. La extinción del contrato (pág.469)

1. Causas y efectos de la extinción (pág.470)
2. Comunicación del cese: el preaviso y el documento de liquidación (pág. 470)
3. El recibo de finiquito y su carácter liberatorio (pág. 477)
4. Otros contenidos de la regulación convencional por cese (pág.479)

Capítulo 11. Derechos colectivos, representación de los trabajadores y acción sindical (pág. 481)

1. Introducción (pág. 482)
2. Representación y participación de los trabajadores en la empresa (pág. 484)
3. Derecho de reunión y asambleas de trabajadores (pág. 501)

Capítulo 12. Administración e interpretación del convenio. Resolución de conflictos: las Comisiones Paritarias (pág. 504)

1. Preliminar: Las comisiones paritarias en el marco normativo actual (pág. 505)
2. Aspectos orgánicos. La composición de la Comisión Paritaria (pág. 510)
3. Aspectos funcionales: cometidos de la Comisión Paritaria (pág. 523)

Capítulo 13. Régimen disciplinario (pág. 551)

1. Descripción y clasificación de las faltas (pág.552)
2. Sanciones que se aplican cuando se incurre en las faltas descritas (pág. 562)
3. Requisitos, procedimiento y garantías para fijar las sanciones (pág. 563)

Capítulo 14. Valoración acerca del seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2005) en la negociación colectiva del Sector de la Construcción (pág. 566)

Capítulo 15. Conclusiones (pág.580)

ANEXOS (pág.)

- ✓ Listado Convenios colectivos Clasificados por Subsectores
- ✓ Listado Convenios colectivos clasificados por ámbito territorial

Capítulo 1

Determinación de los límites del sector de la construcción y la articulación en subsectores. Fijación del ámbito funcional de los convenios colectivos estudiados{PRIVATE }

1. EL PROCESO DE DEROGACIÓN DE LA ORDENANZA LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN, VIDRIO Y CERÁMICA: LA REGULACIÓN CONVENCIONAL POR SUBSECTORES EN LA CONSTRUCCIÓN EN UNA BREVE PERSPECTIVA HISTÓRICA

Como es sabido, la D.T. 2ª ET (1980) mantuvo la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales precedentes del sistema preconstitucional de relaciones laborales si bien dispositivizando su contenido y, por tanto, permitiendo su modificación a través de la negociación colectiva, a la par que concedía al Ministerio de Trabajo una habilitación para su derogación, previo informe de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales mas representativas, opción que, como señaló la doctrina¹, fue objeto de poco uso por el Ministerio de Trabajo que, como regla general, "*optó, por condicionar su ejercicio a la previa incorporación del contenido normativo de la OL a una norma colectiva con unos ámbitos de aplicación territorial y funcional coincidentes [...] lo qué generó un círculo vicioso nada fácil de deshacer [pues] de un lado la falta de acuerdo de las partes actuaba como freno de la derogación y de otro, la pereza derogatoria (...) inhibía y postergaba la búsqueda de soluciones de sustitución pactadas*"².

El caso de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica fue un caso de gran singularidad en el que en algunos subsectores fue prontamente sustituida por convenios colectivos mientras que en otros de los integrantes de aquélla hubo que esperar bastante a la intervención de la negociación colectiva e incluso en algunos casos ésta nunca se produjo.

La Ordenanza contaba con un ámbito funcional de aplicación muy amplio³ que, además, podía verse ampliado a tenor de lo que disponía el Epígrafe XI de

1 Sobre el proceso de sustitución de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, vid. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, "Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos", Madrid (MTAS), Colección Informes y Estudios, 1999.

2Vid. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, "Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos", Madrid (MTAS), Colección Informes y Estudios, 1999, pags. 15-16.

3

- a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas (Epígrafe I Anexo I)
- b) Las embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras de puertos (Epígrafe II Anexo I)
- c) Las canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales (Epígrafe III Anexo I)
- d) Las de cemento (Epígrafe IV Anexo I)
- e) Las de yesos y cales (Epígrafe V Anexo I)
- f) Las de derivados del cemento (Epígrafe VI Anexo I)
- g) Las de tejas y ladrillos (Epígrafe VII Anexo I)
- h) Las de vidrio (Epígrafe VIII Anexo I)
- i) Las de cerámicas (Epígrafe IX Anexo I)

su Anexo I según el cual por Resolución de la Dirección General de Trabajo se podría incluir en cualquiera de los anteriores grupos aquellas otras actividades que considerara conveniente en atención a la naturaleza de la función.

Como es sabido, la situación de transitoriedad -indeseablemente prolongada- creada por la versión inicial del ET fue finalmente atajada a través de dos vías complementarias: en primer lugar, la modificación que la Ley 11/1994, de 19 de mayo realizó sobre la D.T.2ª ET recogiendo una disposición derogatoria general de las Ordenanzas Laborales con efectos de 31 de diciembre de 1994, no obstante lo cual se establecía una facultad en favor del Ministerio de Trabajo para prorrogar la vigencia de las antiguas Ordenanzas en aquellos sectores que presentaran problemas de cobertura por la negociación colectiva facultad instrumentada, y esta es la segunda vía señalada, a través de la Orden de 20 de diciembre de 1994 en virtud de la cual el Ministerio dio rango normativo al Informe suscrito entre los agentes sociales en orden a la sustitución de tales normas heterónomas, derogando en su integridad 44 Ordenanzas laborales, parcialmente 7 y prorrogando hasta el 31-12-1995 otras 52 entre las cuales se contemplaba, con carácter parcial, la Ordenanza de Trabajo para la Construcción Vidrio y Cerámica que, según los términos literales, quedaba prorrogada parcialmente (...) *excepto para el sector de Construcción, tal como se define en el art. 13 del Convenio Interprovincial para la Construcción y Obras Públicas (BOE de 20-5-1992) y para el sector de Tejas y Ladrillos*. Por consiguiente, para una parte importante de los subsectores señalados que integraban, en atención al art. 2 y Anexo I, el campo de aplicación funcional de la citada Ordenanza, quedaba definitivamente derogada la misma pero para otro sector importante de actividades -quizá menos relevante desde el punto de vista de los trabajadores afectados- y en atención al vacío normativo que podría producirse por la derogación inmediata de la misma dada la falta de cobertura por convenios colectivos- la misma se prorrogaba hasta el 31 de diciembre de 1995. En consecuencia, si la norma administrativa quedaba derogada para dichos subsectores era porque ambos contaban con suficiente cobertura negocial autónoma.

Con anterioridad a la promulgación del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y a través de variadas Resoluciones, la Dirección General de Trabajo dictó diversas Decisiones Arbitrales Obligatorias referidas a alguna de las actividades comprendidas en dicha Ordenanza Laboral, decisiones que iban referidas, en lo que al contenido se refiere, a la reglamentación, fundamentalmente, de la materia retributiva y vacacional remitiéndose, en lo no previsto en dichas resoluciones, a lo que disponía la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Lo interesante de dichas Decisiones Arbitrales Obligatorias fue, en mi opinión, su limitado ámbito funcional de aplicación a partir de los cuales, en algunos casos, se puede empezar a identificar los actuales subsectores que integran el Sector de la Construcción entendido éste en sentido amplio y por referencia al tradicional ámbito señalado por la Ordenanza Laboral.

j) Las de comercio de la construcción, vidrio y cerámica, mayoritario y exclusivista (Epígrafe X Anexo I)

Efectivamente, y siguiendo un criterio cronológico, con fecha de 7 de junio de 1975 la Dirección General de Trabajo emitió tres Resoluciones dirigidas a reglamentar, con carácter subsidiario respecto de la vigencia de eventuales convenios colectivos sindicales de ámbito provincial o empresarial, los aspectos retributivos, resoluciones respectivamente dirigidas al ámbito funcional de la Cerámica (Epígrafe IX Ordenanza Laboral Construcción, Vidrio y Cerámica); las actividades de Tejas y Ladrillos (Epígrafe VIII Ordenanza Laboral Construcción, Vidrio y Cerámica); y, finalmente, para la fabricación, manufactura y comercio del Vidrio Plano (Letras D y E del Epígrafe VIII Ordenanza Laboral Construcción, Vidrio y Cerámica), remitiéndose, en lo no previsto en las mismas a la Ordenanza Laboral de la Construcción. La Resolución de 14 de mayo de 1976 sustituyó en bloque a las tres anteriores comprendiendo, como ámbito funcional conjunto, las actividades comprendidas en los apartados VII, VIII y IX , así como su comercio, mayoritario y exclusivo (es decir, parcialmente el epígrafe X), resolución que fue prorrogada por la Resolución de 30 de abril de 1977 en lo que al subsector de Tejas y Ladrillos se refería (Apartado VII). Con posterioridad a tal fecha, el ámbito funcional de la actividad de fabricación de Tejas y Ladrillos pasó a ser reglamentado, a nivel nacional y con carácter subsidiario respecto de los eventuales convenios provinciales, comarcales, locales o empresariales, por convenios colectivos, normalmente de carácter anual, suscritos por las Centrales Sindicales mayoritarias (UGT y CC.OO) y la Patronal Hispalyt⁷ hasta llegar al actual Convenio Colectivo para la actividad de fabricación de Tejas, Ladrillos y piezas de arcilla cocida suscrito por las citadas Centrales Sindicales y la patronal Hispalyt, publicado por Resolución de 18 julio de 2003⁸, al que posteriormente nos referiremos.

Por lo que se refiere al sector de las Industrias Extractivas, el Vidrio y la Cerámica (epígrafes VIII y IX Anexo I Ordenanza Laboral Construcción), y tras las señaladas Resoluciones de 7 de junio de 1975 (dos, una por cada subsector) y la Resolución de 14 de mayo de 1976 también señalada y la de 17 de agosto de 1979, referida a la actividad de comercio de Vidrio y Cerámica no mayorista ni exclusivista, siempre que no estuviesen afectados por convenios colectivos de ámbito empresarial, local o provincial o decisión arbitral obligatoria y la Resolución de 19 de noviembre de 1976⁹ referida a las empresas explotadoras

4BOE de 19-6-1975

5BOE 26-5-1976

6BOE de 13-5-1977

7Publicados por: Resolución de 26-12-1978 (BOE 16-1-1979); Resolución de 16-6-1979 (BOE de 13-7-1979); Resolución de 19-2-1980 (BOE de 20-3-1980); Resolución de 4-3-1981 (BOE 24-3-1981); Resolución de 19-1-1982 (BOE de 13-2-1982); Resolución de 29-11-1982 (BOE de 16-12-1982); Resolución de 8-4-1983 (BOE de 6-5-1983); Resolución de 9-3-1984 (BOE de 9-5-1984); Resolución de 21-11-1984 (BOE de 8-1-1984); Resolución de 21-11-1984 (BOE de 8-1-1985); Resolución de 25-3-1985 (BOE de 7-5-1985); Resolución de 17-7-1987 (BOE de 10-8-1987); Resolución de 22-2-1988 (BOE de 15-4-1988); Resolución de 27-3-1989 (BOE de 13-4-1989); Resolución de 27-2-1990 (BOE de 9-3-1990); Resolución de 24-7-1991 (BOE de 22-8-1991); Resolución de 10-6-1992 (BOE de 26-6-1992); Resolución de 17-5-1993 (BOE de 4-6-1993); Resolución de 9-8-1994 (BOE de 6-9-1994); Resolución de 8-3-1995 (BOE de 27-4-1995); Resolución de 18-4-1995 (BOE de 9-5-1995); Resolución de 13-2-1996 (BOE de 7-3-1996); Resolución de 1-7-1997 (BOE de 23-7-1997); Resolución de 12-9-2000 (BOE de 29-9-2000);

8BOE de 12-8-2003

9BOE de 28-8-1976.

10BOE de 12-1-1977

de tierras industriales (epígrafe III), se publicó el primer "convenio" de ámbito nacional para los tres subsectores señalados (anexos III, VIII, IX y X)¹¹, convenio que fue sustituido por el publicado, para los mismos subsectores, por la Resolución de 6 de junio de 1979¹², convenio que fue completado con Laudos de obligado cumplimiento dictados para los mismos subsectores para los años 1980¹³ y 1981¹⁴. Tras este período de intervención administrativa, a partir de 1982, en las actividades de industrias extractivas, en las industrias del vidrio, en las industrias cerámicas así como en el comercio al por mayor y exclusivistas de vidrio y cerámica, se regulariza la presencia de convenios colectivos de ámbito estatal y eficacia general¹⁵ hasta llegar a la actual regulación contenida en el Convenio General para dichos subsectores publicado por Resolución de 22 de julio de 2004¹⁶ en el cual, hay que añadir, no se comprende la actividad de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas la cual, como posteriormente se señalará, ha sufrido su propia evolución histórica. Por otro lado, tampoco queda comprendida en las industrias extractivas la actividad de Extracción y Elaboración de Pizarras que cuenta con un peculiar Acuerdo Marco propio y específico.

¹¹Publicado por Resolución de 7 de febrero de 1979 (BOE de 27-2-1979).

¹²BOE de 13-7-1979. Desde el punto de vista de la eficacia personal del convenio, venía limitada a las empresas representadas en el Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica y a las Centrales Sindicales CC.OO y UGT.

¹³Resolución de 25-4-1980 (BOE de 23-5-1980), si bien desde el punto de vista de la eficacia personal se extendió a las empresas representadas por la Federación Nacional de Fabricantes y Transformadores de Vidrio Hueco que se adhirió al convenio el día 5-6-1979.

¹⁴Resolución de 31-3-1981 (BOE de 10-4-1981).

¹⁵Así, cronológicamente (s.e.u.o), la regulación autónoma en estos subsectores ha sido la siguiente: Resolución de 17-3-1982 (BOE de 17-6-1982); Resolución de 29-3-1983 (BOE de 13-4-1983) modificado, en lo que a las tablas salariales para la provincia de Madrid se refiere, por la Resolución de 6-12-1983 (BOE de 21-12-1983); Resolución de 26-3-1984 (BOE de 14-4-1984), modificado por la Resolución de 3-1-1985 (BOE de 24-1-1985) incorporando las tablas salariales para las provincias de Madrid, Valencia, Barcelona, Navarra y Santander; Resolución de 7-3-1985 (BOE de 8-4-1985) modificado por Resolución de 17-6-1986 (BOE de 5-7-1986) con revisión salarial publicada por Resolución de 11-8-1986 (BOE de 23-8-1986); Resolución de 25-5-1987 (BOE de 12-6-1987), con revisión salarial publicada por Resolución de 27-5-1987 (BOE de 12-6-1987) si bien la Resolución de 26-6-1987 (BOE de 29-6-1987) dejó sin efecto la Resolución de 27-5-1987 al constatar que se había producido un error material consistente en la errónea apreciación de UGT había suscrito el citado Convenio siendo así que, aunque participó en la negociación, finalmente no lo firmó por lo que carecía de naturaleza estatutaria, pasando a disfrutar únicamente de carácter extraestatutario siendo revisado el aspecto salarial por Resoluciones de 11-4-1988 (BOE de 22-4-1988) y de 14-3-1989 (BOE de 20-4-1989); Resolución de 19-6-1989 (BOE de 4-7-1989) ya nuevamente con carácter estatutario, revisado salarialmente por acuerdo publicado por Resolución de 13-2-1990 (BOE de 22-2-1990); Resolución de 19-6-1991 (BOE de 4-7-1991) revisado salarialmente por acuerdo publicado por Resolución de 14-2-1992 (BOE de 19-3-1992) y modificado parcialmente por Acuerdo publicado por Resolución de 21-7-1993 (BOE de 20-8-1993), revisado por Acuerdo publicado por Resolución de 5-4-1994 (BOE de 20-5-1994); Resolución de 16-8-1994 (BOE de 9-9-1994); Resolución de 30-5-1995 (BOE de 29-6-1995), revisado por Resolución de 5-2-1996 (BOE de 4-3-1996); Resolución de 20-6-1996 (BOE de 20-7-1996), revisado salarialmente por acuerdo publicado por Resolución de 1-4-1997 (BOE de 22-4-1997), completado por Resolución de 16-9-1997 (BOE de 1-10-1997) e igualmente revisado salarialmente por Resolución de 11-3-1998 (BOE de 2-4-1998), completado por acuerdo publicado por Resolución de 11-6-1998 (BOE de 30-6-1998), revisado salarialmente por acuerdo publicado por Resolución de 16-3-1999 (BOE de 9-4-1999); Resolución de 17-7-1999 (BOE de 31-7-1999); Resolución de 3-9-2002 (BOE de 24-9-2002) revisado para 2003 por Resolución de 12-2-2004 (BOE de 10-3-2004).

¹⁶BOE de 11-8-2004.

Como se ha señalado con anterioridad, la Orden de 28-12-1994 derogó definitivamente, por la vía indirecta de no prorrogar su vigencia hasta el 31-12-1995, la Ordenanza de Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica para los subsectores de Construcción, tal y como la misma se definía en el art. 13 del Convenio Interprovincial de 1992, y para Tejas y Ladrillos en la consideración de que existía suficiente cobertura autónoma en tales subsectores.

En el ámbito de la Construcción, el proceso para la sustitución de la OL se inició en 1988 con la suscripción del Acuerdo Marco Interprofesional de 28 de octubre de 1988¹⁷ el cual, partiendo de la excesiva fragmentación y complejidad de las que adolecía la negociación colectiva del sector –características juzgadas negativamente-, sientan *las bases para la conclusión, en un plazo razonable, de un Convenio General de carácter permanente y de alcance nacional que en su momento pueda sustituir en los ámbitos representados y por los procedimientos previstos por la Ley, a la Ordenanza de Trabajo de la construcción, Vidrio y Cerámica de 1970*. Sin perjuicio de retomar posteriormente el tema relativo a la estructuración de la negociación colectiva, hay que señalar que, efectivamente, la Resolución de 4-5-1992¹⁸ publicó el I Convenio Colectivo General para el sector de la Construcción, con vocación de permanencia y para la sustitución de la Ordenanza Laboral para el sector de la Construcción, Vidrio y Cerámica de 28 de agosto de 1970. Desde el punto de vista funcional, y sin perjuicio de que el convenio quedaba abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas en distintos ámbitos a los pactados, previo acuerdo de las partes signatarias (art. 2.2), el convenio comprendía en su ámbito de aplicación la casi totalidad de actividades que venían comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral si bien no existía una coincidencia total. Así, según disponía el art. 13 (que se remitía a la relación mas detallada de industrias y actividades prevista en el anexo 1), quedaban comprendidas en el campo de aplicación del Convenio las siguientes actividades:

- a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas
- b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras de puertos
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales
- d) Las de cemento
- e) Las de yesos y cales
- f) Las de cerámica artística e industrias del azulejo que, a la entrada en vigor del presente convenio, no estuviesen afectadas por otro convenio estatal
- g) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

Finalizada la vigencia del mismo el 31-12-1996, en los términos previstos en el propio convenio, se inició la negociación del nuevo Convenio General que había de sustituir al anterior, de acuerdo con la estructura de la negociación colectiva del sector que fue iniciada con el AMI de 1988. Dicho convenio fue publicado finalmente, si bien carente de naturaleza estatutaria al no haber sido suscrito por UGT, por la Resolución de 21-11-1997¹⁹ resaltando la importante mengua del ámbito funcional de aplicación previsto en el mismo²⁰, reducción que

¹⁷Publicado por Resolución de 28-11-1988 (BOE de 21-12-1988)

¹⁸BOE de 20-5-1992

¹⁹BOE de 5-12-1997

²⁰Art. 12 Convenio Colectivo Extraestatutario Sector de la Construcción:

nada tuvo que ver con la ausencia de naturaleza estatutaria -pues la misma se adquirió cuando fue finalmente suscrito por UGT y publicado por Resolución de 30-4-1998²¹- sino con determinadas intervenciones de naturaleza judicial que fueron aconteciendo desde la suscripción del I y II Convenio General y que fueron determinando la exclusión de algunas de las actividades inicialmente incluidas en dicho CGSC. No hay que olvidar que vigente ya el I CGSC (1992-96) tuvo lugar la modificación del art. 84 ET, mediante la introducción de un segundo párrafo en su epígrafe 1, en cuya virtud se permite la concurrencia de convenios cuando en un ámbito inferior al convenio vigente pero superior a la empresa, las partes negociadoras cuenten con la legitimación para negociar a la que se refieren los arts. 87 y 88 ET, y con el límite de materias no negociables a que se refiere el propio precepto, lo que determinó la aparición de diversos convenios de diferente ámbito (siempre superior a la empresa) concurrentes con el CGSC. La culminación de la efectividad de la nueva posibilidad abierta por la Ley 11/1994, de 19 de mayo se ha visto proyectada sobre el III CGSC (2002-2006)²² respecto del cual la SAN de 5-12-2003 (JUR 2004, 205567)²³ declara la nulidad de sus artículos 7; 10.1; 10.2; 10.3; y 11; declarando su falta de eficacia en relación con aquellos convenios o acuerdos colectivos que, refiriéndose también al sector de la Construcción, sean de ámbito inferior al estatal pero superior al de empresa y siempre que estos convenios o acuerdos cumplan los requisitos que impone el art. 84 ET y en cuanto no traten de la regulación de las materias que detalla el párrafo tercero del propio art. 84. Esta sentencia es la culminación –por su generalidad- pero no es el único pronunciamiento judicial con incidencia en el ámbito funcional del sector de la Construcción²⁴.

1. El presente convenio General será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción que son las siguientes:

- a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas*
- b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.*
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales*
- d) El comercio de la construcción, mayoritario y exclusivista*
- e) La conservación y mantenimiento de infraestructuras*

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio General se relacionan y detallan en el Anexo II del mismo

21BOE de 4-6-1998

22 Publicado por Resolución de 26-7-2002 (BOE de 10-8-2002).

23 La Resolución de 28-1-2004 (BOE de 19-2-2004) dispone la inscripción en el Registro y publicación de esta sentencia.

24 Además de la SAN de 18-9-1992, a la que me refiero a continuación, la STS de 17-10-2001 (RJ 2002, 3075) desestima el recurso de casación interpuesto por CC.OO contra la STSJ de Galicia que desestimó la demanda interpuesta por CC.OO contra la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de A Coruña y UGT e Intersindical Galega en la que se pretendía por CC.OO la nulidad del Convenio Colectivo Provincial de Pintura de A Coruña suscrito por las anteriores. La STSJ de Galicia negó valor a la cláusula de renuncia del art. 7 CGSC en base a que el párrafo segundo del art. 84 ET autoriza a los convenios de ámbito superior a la empresa negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que tal convenio obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en dicha unidad de negociación. La STS de 17-10-2002 (RJ 2002, 3075) desestima el recurso de casación interpuesto por CC.OO. Por lo demás, la STS de 22-9-1998 (RJ 1998, 7576) y respecto del sector de Madera ya había declarado el carácter de norma de derecho necesario del párrafo segundo del art. 84 ET. Con anterioridad, la STS de 23-10-1995 (RJ 1995, 7864) declaró por el contrario la nulidad del Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa 1993/1994 por concurrencia con el CGSC/1992 por no estar entonces vigente la regla introducida en el art. 84 ET por la Ley

Efectivamente, y por lo que se refiere a la actividad del cemento, incluida inicialmente en el ámbito funcional del I Convenio General, la SAN de 18-9-1992, a instancias de la Agrupación de Fabricantes de Cemento de España, declaró la nulidad del art. 13.1.d) CGSC (1992-1995) por falta de representatividad en el sector de la organización empresarial firmante del convenio (Confederación Nacional de la Construcción) lo que supuso la exclusión de la actividad del cemento del CGSC²⁵. Desde entonces y por lo que se refiere a la estructura de la negociación colectiva en la actividad de cemento, aspecto que será posteriormente retomado, predomina, con carácter prácticamente exclusivo, la negociación colectiva a nivel empresarial si bien la Resolución de 26-11-1998²⁶ publicó el Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos para el Sector de Cementos con la finalidad de cubrir los vacíos normativos derivados de la derogación de la OL de la Construcción, Vidrio y Cerámica²⁷ y constituyendo derecho supletorio de primaria aplicación respecto de las materias que regula, por otro lado muy limitadas (clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, promoción de los trabajadores, estructura salarial, y código de conducta) en ausencia de cualquier norma aplicable derivada de la autonomía colectiva en el ámbito legal que corresponda. Al anterior hay que añadir la Resolución de 17-11-1998 por el que se publica el Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Profesional, Solución extrajudicial de Conflictos y Seguridad y Salud Laboral en el sector Cementos²⁸. La vigencia inicial del Acuerdo para la cobertura de Vacíos estaba fijada hasta el 31-12-2003, prorrogándose su vigencia de año en año, salvo denuncia por algunas de las partes firmantes con una antelación mínima de 90 días a la fecha del vencimiento.

Por lo que se refiere a la actividad de Azulejos, Pavimentos y Baldosas cerámicas, inicialmente quedó comprendida en el ámbito funcional del I CGSC (1992-1995) en cuyo art. 13.1.f) se señalaba que quedaban comprendidas en el mismo las actividades de *cerámica artísticas e industrias del azulejo que, a la entrada en vigor del presente convenio, no estén afectadas por otro Convenio estatal*, referencia sin duda a la falta a determinadas industrias del azulejo no comprendidas en el subsector de vidrio y cerámica -no por falta de convenios sectoriales estatales como hemos visto, sino por la falta de representatividad por la parte empresarial en dicho ámbito funcional específico pues es la Asociación Española de Fabricantes de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas

11/1994, de 19 de mayo y constituir, por tanto, concurrencia prohibida con el CGSC.

²⁵LA STS de 23-6-1994 (RJ 1994, 5470) desestima el recurso de casación interpuesto por FEMCA-UGT Y FECOMA-CCOO contra dicha sentencia.

Por otra parte, la SAN de 11-5-1994 (AS 1994, 2783) declara la exclusión del ámbito funcional de aplicación del CGSC la fabricación de hormigón preparado y morteros.

²⁶BOE de 22-12-1998

²⁷Hay que tener en cuenta que la Orden de 28-12-1994 (BOE de 29-12-1994) prorrogó parcialmente la Ordenanza Laboral para la Construcción, Vidrio y Cerámica hasta el 31-12-1995 con las únicas excepciones de la construcción y tejas y ladrillos. Como la SAN señalada excluyó del ámbito del CGSC la actividad de cemento, la Ordenanza se entendió prorrogada para el mismo en los términos previstos en la OM de 28-12-1994. Con anterioridad a la fecha final de prórroga se iniciaron negociaciones en el sector en aras a su sustitución acordándose por ambas partes la prórroga de la OL hasta el 31-12-1996, acuerdo que fue prorrogado por dos periodos adicionales de seis meses (desde el 1-1-1997 al 30-6-1997; y 1-7-1997 a 31-12-1997). Vid. Resoluciones de 30-1-1997 (BOE de 20-2-1997) y de 3-7-1997 (BOE de 26-7-1997).

²⁸ BOE de 11-12-1998.

(ASCER) la legitimada en tal ámbito. No obstante, y por motivos relacionados con la financiación de la Fundación Laboral para la Construcción establecida por dicho CGSC (D.A) se acordó en conciliación ante la Audiencia nacional, con fecha 1 de julio de 1994²⁹ la exclusión de dicha actividad del CGSC, referencia que, desapareció del II y III CGSC así como la prórroga, como derecho convencional, de la OLCVC en tanto no se opusiera a lo establecido en el Convenio Provincial para Castellón para la Industria del Azulejo y hasta la adopción de un Convenio General en dicho ámbito para lo cual se concluyó en la constitución de una Comisión Negociadora antes del 30-9-1994. Aún no existe dicho Convenio General; de hecho los agentes sindicales parecen conscientes de la dificultad del mismo y si en el Convenio Colectivo provincial de Castellón – provincia en la que se ubica mas del 85% de dicha actividad- para 1999³⁰ se pensaba aún en su suscripción y en tanto se alcanzara el mismo se declaraba expresamente la prórroga anual de la OLCVC³¹, el actual³² carece de cualquier referencia tanto a un futuro Convenio General como a la OLCVC lo que es debido, posiblemente, a que uno de los escollos en la negociación tanto del convenio provincial como del Estatal se hallaba en el sistema de clasificación profesional y mientras el Convenio Provincial de Castellón (1999) se remitía en esta materia a la OLCVC en actual recoge ya un nuevo sistema de clasificación profesional propio.

Peculiar es la situación del subsector de Yesos y Escayolas. Como se deduce de lo anteriormente señalado, el sector de Yesos y Escayolas aunque sí estaba comprendido inicialmente en el I Convenio General [art. 13.1.e)]- lo que determinaba la derogación de la OL con efectos de 31-12-1994 en virtud de lo dispuesto en la OM de 28-12-1994- no figura recogido ni en el art. 12 del Convenio Extraestutario ni en el art. 12 de dicho convenio cuando fue publicado en 1998 tras la firma del mismo por UGT, cuestiones ambas que le dotaron de la deseada naturaleza estatutaria. No obstante, entre el texto publicado en 1997 y el publicado en 1998 existía una diferencia sustancial cual era la previsión en el primero de una Disposición Transitoria, la 3ª, según la cual *al objeto de garantizar el principio de seguridad jurídica, este Convenio General obliga también a las empresas y trabajadores de las actividades de fabricación de yesos, cales y escayolas hasta que sus organizaciones alcancen, en su caso, un acuerdo y publiquen un Convenio de igual rango normativo que el presente.* Ante las dificultades de la negociación se fueron concluyendo Acuerdos estatales de

29 Proc. núm. 00094/94

30 Publicado por Resolución de 26-5-1999 (BOP de 8-6-1999)

31 Art. 50 C.c Castellón (Resolución de 26-5-1999, BOP de 8-6-1999):

"Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a seguir negociando sobre la base del Anteproyecto elaborado por D. (...), Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo, en los términos acordados ante la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos, y el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, el texto del Convenio General que sustituya a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, vigente por pacto convencional conforme al párrafo siguiente.

En aquellos aspectos en que no se oponga a normas de rango superior, en calidad de derecho supletorio respecto del presente convenio, subsistirá la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica hasta tanto no se apruebe el Convenio General a que se ha hecho referencia y a cuyo contenido se incorporará el de este convenio.

32 Publicado por Anuncio de 24-6-2004 (BOP de 8-7-2004).

ámbito nacional referidos a materias retributivas y jornada, el primero de ellos (s.e.u.o) de 13 de abril de 1998³³, lo que explica la desaparición de la D.T.3^a señalada en la publicación del Convenio estatutario de la Construcción de 1998, hasta que, finalmente, por Resolución de 1-10-1999, se publicó el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados. En la actualidad, ha sido sustituido por el II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007)³⁴.

Por lo que se refiere, al sector de derivados del cemento, como ya se ha señalado no comprendido en el ámbito funcional del I Convenio General del Sector de la Construcción -aunque sí en el ámbito de la Ordenanza Laboral, según se ha señalado- hay que tener en cuenta que, en virtud de la OM de 28-12-1994, se prorrogó la vigencia de aquélla para la misma, siendo finalmente suscrito³⁵ un Convenio Colectivo sectorial de ámbito nacional publicado por Resolución de 22-7-1996³⁶, el cual realizaba de manera similar al CGSC una detallada estructuración de la negociación colectiva del sector, configurando el Convenio General Sectorial como el que viene a *sustituir a la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica para este sector según su ámbito funcional*. Este I Convenio ha sido sustituido por el II Convenio General de Derivados de Cemento (2001-2005)³⁷ el cual mantiene la estructura de la negociación colectiva con expresa previsión de una reserva material del Convenio general con renuncia a lo previsto en el párrafo segundo del art. 84 ET.

Por lo que se refiere al sector de Pizarras, la Resolución de 14-3-1997³⁸ publicó el Acuerdo Marco Nacional para las empresas dedicadas a la extracción y/o elaboración de Pizarra, con una vigencia temporal de 5 años, Acuerdo Marco que, hay que anticipar, no contiene disposición alguna referida al establecimiento de reglas para convenir tratándose, antes bien, de un convenio en sentido propio que regula condiciones de trabajo directamente aplicables a las relaciones laborales de las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio. La vigencia de este Acuerdo deriva además de la cláusula de prórroga automática salvo denuncia expresa de las partes, de la remisión expresa de los pocos convenios sectoriales no estatales que remiten al mismo con carácter supletorio³⁹.

Finalmente, la Resolución de 27-9-1999⁴⁰ publicó el I Convenio General de Ferralla cuyo ámbito de aplicación funcional está constituido por las empresas

33 Resolución de 19-5-1998 (BOE de 9-6-1998), seguido de la Resolución de 1-9-1998 (BOE de 14-10-1998) y de 20-7-1999 (BOE 12-8-1999).

34 Publicado por Resolución de 25-9-2003 (BOE de 24-11-2003)

35 Por parte empresarial, por la Federación Nacional de Entidades Empresariales de Prefabricados y Derivados del Cemento (CEDECE), la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP) y la Asociación Nacional de Fabricantes de Amianto, Crisotelo y Cemento (AFACC), y por parte laboral por FEMCA-UGT y FECOMA-CCOO.

36 BOE de 27-8-1996c

37 Publicado por Resolución de 11-9-2001 (BOE de 1-10-2001).

38 BOE de 10-4-1997

39 C. Colectivo Regional de Trabajo del Sector de Pizarra de la Comunidad de Castilla y León, publicado por Resolución de 16-8-2004 (BOCyL de 3-9-2004) y C. Colectivo del Sector de Pizarra de Orense y Lugo, publicado por Resolución de 22-5-2003 (DOGa de 1-7-2003).

40 BOE de 20-10-1999

dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización y colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados. Este I CGF, de tres años de duración, fue sustituido por el II CGF, publicado por Resolución de 12-9-2002 con vigencia hasta el 31-12-2004. Como es sabido, los talleres dedicados a la fabricación de ferralla cuyo destino principal sea para la construcción se encuentran comprendidos en el campo de aplicación del CGSC [epígrafe a) Anexo 2: Construcción y Obras Públicas] y por tanto, supone la aparición de un nuevo subsector de negociación en el ámbito de la construcción, de carácter complejo, pues comprende actividad del sector del metal. En este sentido, desde el punto de las Confederaciones sindicales firmantes, el CGF está suscrito, por parte de CC.OO, por dos de sus federaciones: la de Construcción, Madera y Afines (FECOMA-CCOO) la Minero-metalúrgica (FM-CCOO).

2. EL ÁMBITO FUNCIONAL COMPRENDIDO POR DISTINTOS SUBSECTORES EN LA ACTUALIDAD: DEFINICIÓN DE LA MUESTRA DE CONVENIOS UTILIZADOS EN RELACIÓN CON LA ESTRUCTURACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REALIZADA POR DICHOS SUBSECTORES

Tal y como se desprende de lo anterior, la negociación colectiva en el sector de la Construcción se encuentra en la actualidad clasificado en 9 subsectores, ocho de los cuales cuentan con algún tipo de acuerdo colectivo de ámbito sectorial nacional -que puede o no contener reglas relativas a la estructuración de la negociación colectiva en dicho subsector- y el noveno -el sector del azulejo- aunque carece de convenio nacional formalmente, no así materialmente, al existir dos convenios provinciales que prácticamente cubren la totalidad de dicha actividad industrial.

Lógicamente, si descendemos a niveles territoriales inferiores - fundamentalmente provinciales-, pese a que en principio debería existir un coincidencia de ámbitos -total o parcial- y mas si tenemos en cuenta el importante papel que muchos de dichos convenios han realizado en aras a la racionalización de la negociación colectiva de los subsectores, lo cierto es que dicha coincidencia no siempre concurre, pudiendo apreciar como bien existe simplemente un cambio de denominación, no afectante a las actividades comprendidas en el mismo o realmente, existe una confluencia de subsectores en un mismo convenio territorialmente inferior.

A) EL ÁMBITO FUNCIONAL DEL SUBSECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

El ámbito funcional del subsector de la Construcción y Obras públicas se define, en el Convenio Sectorial estatal (2002-2006)⁴¹ y siguiendo el ejemplo de la Ordenanza Laboral, por la conjunción de dos preceptos: el art. 12, que de forma genérica señala las actividades generales comprendidas en el mismo, y el Anexo II que, siguiendo la estructuración realizada en aquél, precisa las concretas actividades que lo integran, en los siguientes términos:

41Resolución de 26-7-2002 (BOE de 10-8-2002)

a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas, actividades que comprenden:

- .-Albañilería
- .- Hormigón
- .- Pintura para decoración y empapelado
- .- Carpintería para armar
- .- Embaldosado y solado
- .- Empedrado y adoquinado
- .- Escultura, decoración y escayola
- .- Estucado y revocado
- .- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual
- .- Portlandistas de obra
- .- Pocería
- .- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas
- .- Canteras, graveras y areneras cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras
- .- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones
- .- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción
- .- Regeneración de playas
- .- Movimiento de tierras
- .- Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este convenio a aquellos talleres de carpintería que aún trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresa de este ramo.
- .- Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
- .- Colocación de aislantes en obras, como actividad principal
- .- Abastecimiento y saneamiento de obras, colocación de tuberías y elementos accesorios de la misma; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal de construcción y obras públicas.
- .- Confección de cañizos y cielos rasos
- .- Las empresas inmobiliarias, incluyendo las cooperativas de vivienda.
- .- Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
- .- La promoción o ejecución de urbanizaciones

- .- La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
- .- Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
- .- Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
- .- Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición de obras.
- .- Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción
- .- Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
- .- Gestión de residuos en obra.
- .- Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.

Es interesante resaltar que estas tres últimas actividades constituyen una novedad respecto de la redacción del CGSC anterior.

b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 12 del presente Convenio

c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales. Bajo este epígrafe se comprende, a tenor del señalado Anexo II, las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otras principal que se halle reglamentada, con exclusión de los trabajos en empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.

d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos. Bajo este epígrafe se comprende, según el citado Anexo II, al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.

e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista, es decir, el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito del convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

Como ya se ha señalado, en el ámbito de la Construcción y Obras públicas el I CGSC (1992-1996) -con origen en el AMI de 1988-, realizó una detallada estructuración de la negociación colectiva estructuración que se ha venido repitiendo en los sucesivos CGSC (II y III). Dicha articulación de la negociación

colectiva se articulaba sobre dos pilares: el propio CGSC con la función de fijar las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial reservándose un amplio campo sustantivo de materias y como segundo nivel, los convenios colectivos provinciales, o en su caso, de Comunidad Autónoma, de renovación periódica con objeto de desarrollar las materias propias del ámbito de negociación. Esta ya clásica estructura de la negociación colectiva del sector de Construcción y Obras públicas se ha visto, sin embargo, afectada tras su impugnación ante la jurisdicción laboral por la Confederación Intersindical Galega. La SAN de 5-12-2003 (JUR 2004, 205567) estima la demanda presentada por la citada organización sindical y declara la nulidad de aquellos artículos del III CGSC que suponen renuncia de las partes a la posibilidad contemplada en el párrafo segundo del art. 84 ET y los que distribuyen las materias entre los diferentes niveles de negociación en relación con aquellos convenios o acuerdos colectivos que, refiriéndose al sector de la construcción, sean de ámbito inferior al estatal pero superior al de empresa siempre que dichos acuerdos cumplan los requisitos que impone el art. 84 del ET y en cuanto no traten de la regulación de las materias previstas en el párrafo tercero del mismo artículo 84. La Resolución de 28 de enero de 2004 publica el fallo de la Sentencia anulando así administrativamente la publicación que del Convenio realizó la autoridad laboral. Como es sabido el párrafo segundo del art. 84 ET –introducido por la Ley 11/1994, de 19 de mayo-, permite ahora que pese a la regla de prohibición de concurrencia establecida en el párrafo primero- los sindicatos y asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 ET puedan, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los convenios de ámbito superior, siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación si bien salva de tal posibilidad las materias reguladas en el párrafo tercero del art. 84 ET lo que significa, en definitiva, que la regulación en los convenios de ámbito superior del periodo de prueba, las modalidades de contratación, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene y movilidad geográfica son indisponibles para los convenios colectivos de ámbito inferior a aquél que vigente de ámbito superior, establece las reglas de reparto material en un ámbito funcional concreto.

Pese a lo anterior, la inercia de la negociación colectiva hace que, en general, prácticamente todos los convenios colectivos provinciales respeten el ahora nulo reparto de materias que realizaba el CGSC. Por ello, es por lo que este trabajo va a mantener esa estructuración en la presentación de sus contenidos. De hecho, como veremos, en buena parte de aquellas materias en las que existía esa reserva de contenidos los convenios provinciales repiten en términos idénticos la regulación material del CGSC.

Por lo que se refiere a la estructuración de los convenios provinciales o autonómicos que integran este segundo nivel de negociación, territorialmente predomina la unidad de negociación provincial siendo de constatar la casi total ausencia de convenios de ámbito autonómico y en general -con la única salvedad

de Baleares⁴² referidos a Comunidades Autónomas uniprovinciales⁴³. No obstante, especial significación presenta la previsión contenida en el Convenio provincial de Construcción y Obras Públicas de Valencia⁴⁴ por la que se constituye una comisión sectorial de estudio de carácter autonómico con la participación de las diferentes comisiones negociadoras de los Convenios de la Construcción y O.P de las provincias de Valencia, Alicante y Castellón para intentar la consecución de un Convenio para dicho sector de carácter autonómico, acuerdo autonómico que sí ha sido posible alcanzar en dicha Comunidad Autónoma para el subsector de Derivados del Cemento, como expondremos con posterioridad. Similar previsión se contiene en el C. Colectivo para Comercio y almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de la Provincia de Alicante⁴⁵ según la cual las partes signatarias contemplan la vinculación a un posible convenio de sector que englobe a las tres provincias de la Comunidad Valenciana para lo que se creará una comisión de estudio de los diferentes convenios provinciales. También el C. C. Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de Castellón (2002) se refiere a un futuro convenio de sector de ámbito autonómico y el C. C. Industrias de Mármoles y Piedras de Castellón (2002) también se refiere a un Convenio Marco del País Valenciano del ramo.

Desde el punto de vista funcional, se detectan seis grupos de convenios que no definen del mismo modo, ni con la misma precisión o concreción las actividades comprendidas en el ámbito funcional del mismo. Así, existe un Grupo 1, sin duda el mas importante numéricamente, cuyo ámbito funcional de aplicación es plenamente coincidente con el previsto en el CGSC vigente; el Grupo 2, mas reducido que el anterior, se caracteriza por excluir alguna de las actividades que sí están integradas en el CGSC, exclusión que puede ser mayor o menor; el Grupo 3, muy similar en número al anterior, se caracteriza porque comprende o va referido a diversos subsectores de los que integran la Construcción en sentido amplio y que, como ya hemos señalado, cuentan con regulación sectorial nacional propia; el Grupo 4, muy poco numeroso, es aquel referido a actividades muy concretas de las previstas en el CGSC de forma que se distingue del Grupo 2 en su muy limitado campo funcional de aplicación; el Grupo 5 es el dedicado con carácter exclusivo al Comercio de Materiales de Construcción, con distintas singularidades que lo individualizan respecto bien del grupo 2 bien del grupo 4; finalmente, en el Grupo 6 se incluyen dos convenios cuyo ámbito funcional es dudoso o curioso.

42 Publicado por Resolución de 22-10-2002 (BOIB 5-11-2002)

43Vid. C. Colectivo Construcción del Principado de Asturias publicado por Resolución de 7-10-2003 (BOPA de 30-10-2003); C. Colectivo Construcción del Comunidad de Madrid publicado por Resolución de 6-4-2005 (BOCM de 11-5-2005); C. Colectivo Construcción de la Comunidad Autónoma de La Rioja publicado por Acuerdo de 9-4-2003 (BOLR de 22-4-2003); C. Colectivo Construcción de Baleares publicado por Resolución de 22-10-2002 (BOIB 5-11-2002); C. Colectivo Construcción (extraestutario) de Navarra publicado por Resolución de 21-7-2005 (BON de 26-8-2005); C. Colectivo Construcción de Melilla publicado por Resolución de 24-6-1993 (BOM 15-7-1993); C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Murcia publicado por Acuerdo de 14-8-2002 (BORM de 7-9-2002); C. Colectivo Construcción de la C. A Cantabria publicado por Resolución de 22-1-2003 (BOC 31-1-2003) y C. Colectivo Construcción de Ceuta publicado por Acuerdo de 17-7-2003 (BOCC de 29-7-2003), este último con un ámbito funcional complejo.

44 Publicado por Anuncio de 22-2-2005 (B.O. Valencia de 15-3-2005).

45 Publicado por Resolución de 5-5-2004 (BOP de 24-5-2004).

a) Grupo 1. Convenios en los que existe plena identidad con el ámbito funcional del Convenio General.

El grupo más numeroso de convenios provinciales o autonómicos es aquél en el que existe plena identidad entre su ámbito funcional y el previsto en el CGSC. No obstante, la uniformidad no es total, en el sentido de que aunque el resultado final es el mismo, se detectan múltiples sistemas para la delimitación. Así, mientras unos convenios se remiten de forma general a las actividades comprendidas en el CGSC⁴⁶, incluso remitiéndose de forma específica al Anexo II del mismo⁴⁷, otros se remiten al mismo pero enumeran expresamente las actividades comprendidas sin mayor precisión⁴⁸, o remitiéndose tras dicha enumeración bien al Anexo II CGSC⁴⁹ bien a un Anexo propio aunque coincidente con aquél⁵⁰ o incluso simplemente reiteran el listado de actividades del Anexo II CGSC sin referencia alguna al mismo e incluso cambiando el tradicional orden de sus epígrafes⁵¹. Incluso algún convenio carece de definición precisa de su ámbito funcional al referirse de modo genérico a “todas las empresas de construcción y obras públicas”⁵².

46C. Colectivo Construcción de A Coruña publicado por Resolución de 4-7-2005 (DOG de 19-7-2005); C. Colectivo Construcción de Baleares publicado por Resolución de 22-10-2002 (BOCAIB de 5-11-2002); C. Colectivo Construcción de Las Palmas publicado por Resolución de 3-9-1993 (BOP de 5-11-1999), última revisión por Acuerdo s/f (BOP 22-7-2005); C. Colectivo Construcción de Palencia publicado por Acuerdo de 12-11-2002 (BOP de 27-11-2002); C. Colectivo Construcción de Salamanca publicado por Acuerdo s/f (BOP de 16-3-2005); C. Colectivo Construcción de Teruel publicado por Resolución de 19-11-2002 (BOP de 3-12-2002); C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Valencia publicado por Anuncio de 22-2-2005 (BOP de 15-3-2005).

47C. Colectivo Construcción de Albacete publicado por Anuncio de 20-6-2003 (BOP de 14-7-2003); C. Colectivo Construcción de Almería publicado por Acuerdo de 28-8-2002 (BOP de 18-9-2002); C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Barcelona publicado por Resolución de 28-1-2003 (DOGC de 13-2-2003); C. C. Construcción y Obras Públicas de Burgos publicado por Resolución de 25-3-2004 (BOB DE 20-4-2004); C. Colectivo Construcción de Ciudad Real publicado por Resolución de 10-10-2002 (BOP de 28-10-2002); C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Guadalajara publicado por Acuerdo de 12-11-2002 (BOP de 25-11-2002); C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Huesca publicado por Resolución de 7-10-2002 (BOP 28-10-2002); C. Colectivo Construcción de La Rioja publicado por Resolución de 9-4-2003 (BOLR de 22-4-2003); C. Colectivo Construcción de Madrid publicado por Resolución de 6-4-2005 (BOCM de 11-5-2005); C. Colectivo Construcción de Segovia publicado por Acuerdo de 11-8-2003 (BOP 25-8-2003); C. Colectivo Construcción de Toledo publicado por Acuerdo de 25-7-2002 (BOP de 8-8-2002)

48C. Colectivo Construcción de Cuenca publicado por Resolución s/f (BOP de 16-8-2002)

49 c. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Jaén publicado por Acuerdo de 14-7-2005 (BOP de 8-8-2005); C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Granada publicado por Acuerdo de 21-4-2005 (BOP de 6-5-2005); C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Sevilla publicado por Anuncio de 8-6-2005 (BOP de 6-7-2005); C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Cáceres publicado por Resolución de 14-11-2002 (DOE de 10-12-2002).

50C. Colectivo Construcción de Córdoba publicado por Anuncio de 23-4-2004 (BOP de 17-5-2004). C. Colectivo Construcción Alicante publicado por Resolución de 2-3-2005 (BOP de 6-4-2005); C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Badajoz publicado por Resolución de 11-12-2002 (DOE de 9-1-2003). C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Huelva, publicado por Resolución de 2-2-2005 (BOP de 11-3-2005); C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Cantabria publicado por Resolución de 22-1-2003 (BOPA de 31-1-2003); C. Colectivo de Edificaciones y Obras Públicas de León publicado por Acuerdo de 23-7-2002 (BOP de 12-8-2002)

51 Convenio Colectivo Construcción de Orense publicado por Resolución de 20-9-2004 (DOG de 1-12-2004)

52 C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Avila publicado por Resolución de 6-11-2002 (BOP Avila de 13-11-2002)

Existen algunos casos, a los que luego nos referiremos desde la perspectiva territorial, en los que a la delimitación funcional realizada conforme a cualquiera de los sistemas señalados, se le añade la salvedad de que estarán comprendidos siempre que no estuvieran afectados por otro convenio, con expresa referencia a su carácter estatal⁵³ o no⁵⁴, o incluso excluyendo aquellas empresas con convenio colectivo de empresa o grupo de empresas en tanto el mismo esté en vigor y siempre que las condiciones pactadas sean, global o individualmente consideradas, con referencia a cada trabajador y en su respectiva categoría, superiores a las que se derivan del Convenio provincial⁵⁵.

Encuadrable también en este grupo es el actual C. Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia⁵⁶ que aunque expresamente define el ámbito funcional por referencia al art. 12 y Anexo II CGSC citando también expresamente los apartados a), b), c), d) y e) remite respecto de este último a su propia Disposición Adicional Séptima, la cual contempla una autorización a la Comisión Mixta para que, a lo largo del año 2002, determine la fórmula más adecuada para el acoplamiento de la actividad de Almacenes de Materiales de Construcción al Convenio, respetando las características de dicha actividad y las condiciones económicas que procedan. Además, y por lo que se refiere a la actividad Mármol y Piedra Natural, la Disposición Adicional Sexta remite a su Anexo X el cual recoge el Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo en dicho sector que fue aprobado por la Comisión Mixta de Arbitraje del Convenio en fecha 20-3-2001. Es de señalar que en el anterior Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Región de Murcia⁵⁷ expresamente se excluía el Comercio de la Construcción del ámbito funcional del mismo.

Finalmente, existe algún convenio en el que el ámbito de aplicación funcional si bien lo es por remisión al CGSC, este no es el vigente, sino el de 1992. Es el caso del Convenio Colectivo para Melilla si bien se puede explicar por la fecha del Acuerdo (24-6-1993) aunque podía haberse subsanado dicho extremo en alguna de las revisiones posteriores operadas por el mismo, la última de las cuales es de 26-5-2005 (BOM de 3-6-2005). Como antes se ha señalado, no son plenamente coincidentes los ámbitos funcionales del CGSC de 1992 y el CGSC de 2002.

b) Grupo 2. Convenios en los que se excluye alguna de las actividades comprendidas en el CGSC

El segundo grupo en esta clasificación de convenios provinciales en atención a su concreto ámbito funcional está compuesto por aquellos convenios provinciales que, bien de forma expresa, bien por omisión, excluyen de su ámbito funcional alguna de las actividades sí comprendidas en el ámbito funcional del

53C. Colectivo Construcción del Principado de Asturias publicado por Resolución de 7-10-2003 (BOPA de 30-10-2003)

54C. Colectivo Construcción de Pontevedra publicado por Resolución de 23-9-2004 (DOG de 28-10-2004). C.c. Construcción de A Coruña publicado por Resolución de 4-7-2005 (D.O.G. 19-7-2005)

55 C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Huesca publicado por Resolución de 7-10-2002 (BOP 28-10-2002)

56 Publicado por Acuerdo de 14-8-2002 (BORM de 7-9-2002).

57 Publicado por Resolución de 13-5-1998 (BORM de 4-6-1998).

CGSC, exclusiones que pueden ser mayores o menores y van referidas no tanto a alguna de las actividades concretas enumeradas en los distintos epígrafes del art. 12 y Anexo II CGSC cuanto a alguno o algunos de dichos epígrafes⁵⁸.

El caso mas frecuente es el de los convenios que limitan su ámbito funcional de aplicación al epígrafe a) del art. 12.1 CGSC -es decir, a las empresas dedicadas a la construcción y obras públicas- limitación que en algunos casos se recoge de forma expresa en el precepto concreto⁵⁹ o por el contrario por el sistema indirecto de no mencionarlo en el elenco de actividades comprendidas previsto en el Anexo del propio convenio si bien en estos casos las actividades comprendidas suelen ser mas amplias que las previstas simplemente el epígrafe a). Así, el Convenio de Construcción de Vizcaya⁶⁰ enumera en su Anexo I el ámbito de aplicación funcional en términos muy similares a los del CGSC con la singularidad de que deja fuera del mismo los epígrafes referidos a "canteras, areneras y graveras" y a "la conservación y mantenimiento de infraestructuras" por el sistema de omitirlos del listado. En otros casos, se limita a las actividades de los epígrafes a) y c) -es decir, construcción y obras públicas; y canteras, areneras y graveras⁶¹-, o a las de los epígrafes a), b), c) y e) -con exclusión, por tanto, del comercio de la construcción y las infraestructuras⁶².

Finalmente, hay que reseñar como singular el Convenio Colectivo de la Construcción de Valladolid⁶³ el cual, tras remitirse al CGSC (erróneamente al art. 13 y no al 12, como es el correcto en el CGSC de 2002)⁶⁴ expresamente incluye la actividad de "inmobiliarias no constructoras y cooperativas de viviendas sin ánimo de lucro", las cuales están incluidas en el enumeración de actividades que realiza el Anexo I CGSC bajo el epígrafe a).

c) Grupo 3. Convenios que integran diversos subsectores funcionales procedentes de la antigua Ordenanza Laboral para el Sector de Construcción, Vidrio y Cerámica.

58 Como se ha señalado, cinco son los epígrafes a los que se refiere el art. 12 CGSC:

- a) Construcción y Obras Públicas
- b) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos
- c) Canteras, areneras, graveras, y la explotación de tierras industriales
- d) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista
- e) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.

59 C. Colectivo Construcción y Obras Públicas de Zaragoza publicado por Acuerdo de 11-7-2003 (BOP 31-7-2003); C. Colectivo Construcción de Soria publicado por Acuerdo s/f (BOP de 4-12-2002); C. Colectivo Industrias de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de Castellón publicado por Acuerdo de 30-10-2002 (BOP de 19-11-2002) si bien en este caso se excluye expresamente alguna de las actividades comprendidas en dicho epígrafe a) -concretamente, la de Mármoles y Piedras, remitiendo a convenio propio-.

60 Publicado por Resolución de 26-8-2003 (BOP de 9-9-2003)

61 C. Colectivo Construcción de Tarragona publicado por Resolución de 28-7-2003 (DOGC de 12-9-2003)

62 C. Colectivo Construcción de Alava publicado por Resolución de 9-7-2005 (BOTH de 11-7-2005)

63 C. Colectivo Construcción de Valladolid publicado por Resolución de 17-6-2005 (BOP 7-7-2005)

64 Este mismo error ya se repetía, así como la enumeración del ámbito funcional ya se repetía en los anteriores Convenios colectivos de esta provincia.

Menos numeroso que los anteriores es grupo en el que se incluyen los convenios colectivos provinciales que comprenden en su ámbito funcional de aplicación actividades que, si bien sí se encontraban incluidas en el ámbito de la OLCVC, en la actualidad constituyen subsectores propios del sector de la Construcción entendido en un sentido muy amplio. En todo caso, ninguno de ellos comprende todos los que venían comprendidos en la OLCVC pero sí mezcla alguno de ellos.

Así, el Convenio Colectivo para la Construcción de Guipúzcoa⁶⁵ define su ámbito funcional (art. 2º y D.A.1ª) comprendiendo a las siguientes empresas:

- a) Las dedicadas a Construcción y Obras públicas
- b) Las de embarcaciones, Artefactos flotantes y Ferrocarriles Auxiliares de obras de puertos
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación y manufactura de tierras industriales
- d) Las de yesos y cales
- e) Las empresas dedicadas a fabricación y distribución de hormigón
- f) Todo el personal perteneciente a empresas auxiliares dedicadas a la ejecución material de los planes de seguridad en obra y que realicen trabajos como limpieza, colocación y mantenimiento de elementos de seguridad en la obra, a excepción de montajes de andamios, se regirán por las condiciones establecidas en este Convenio mientras realicen las mencionadas tareas.

Igualmente, el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de Lérida⁶⁶ incluye en su ámbito de aplicación además de las empresas dedicadas a las Construcción y Obras públicas; las de embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares; las canteras, areneras y graveras y explotación de tierras industriales; las empresas de cementos y sus derivados; de yesos y cales; las de cerámica artística e industrias del azulejo que a la entrada en vigor del convenio no estuvieran afectadas por otro convenio estatal; y el comercio mayoritario y exclusivista, con exclusión, por tanto, de las infraestructuras.

El convenio colectivo para hormigoneras y canteras de Vizcaya⁶⁷ comprende las actividades de canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales; las de yesos y cales y las de fabricación y venta de hormigón.

Singulares son los convenios para "la construcción" de Ceuta⁶⁸, Zamora⁶⁹ y Navarra (extraestatutario)⁷⁰.

En primero, porque tras enumerar en el art. 2 el ámbito funcional del convenio comprendiendo en el mismo las actividades de yesos y cales y las de cerámica artística e industrias del azulejo, añade:

65 Publicado por Resolución de 22-7-2004 (BOP de 10-8-2004)

66 Publicado por Resolución de 30-10-2002 (DOGC de 23-1-2003).

67 Publicado por Resolución de 3-11-2004 (BOP de 18-11-2004)

68 Publicado por Resolución de 17-7-2003 (BOCCE de 29-7-2003).

69 Publicado por Acuerdo de 16-7-2003 (BOP de 8-8-2003)

70 Publicado por Resolución de 21-7-2005 (BON de 25-8-2005)

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este convenio se relacionan y detallan en el Anexo II CGSC.

Por lo que se refiere al Convenio de "Construcción, obras públicas y derivados del cemento de Zamora ", su art. 1 señala, de forma bastante oscura, que "este convenio será de aplicación a todas empresas y trabajadores que se dediquen a las actividades de construcción, obras públicas y derivados del cemento, con excepción de las actividades de tejas y ladrillos, vidrio y cerámica quedando vinculadas, por tanto, todas las actividades comprendidas dentro del ámbito funcional del Convenio General de la Construcción de 2002-2006".

El C. Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Navarra (extraestatutario) comprende además de las actividades del apartado a) del Anexo II CGSC otras actividades que enumera expresamente algunas ya incluidas en dicho epígrafe a) del Anexo II y otras fuera del mismo pero incluidas en otros epígrafes de dicho Anexo II e incluyendo incluso actividades de otro subsector como es la fabricación de yesos y cales⁷¹.

Finalmente, resulta encuadrable también en esta clasificación el Convenio para la provincia de Lugo de Materiales y Prefabricados para la construcción⁷² que comprende en su ámbito de aplicación funcional las empresas dedicadas a las actividades de mármoles, granitos, pizarras (extracción y acabado), areniscas, otras rocas para la construcción, cales, yesos y escayolas, áridos, cementos naturales, hormigón preparado, otros materiales de la construcción que no estén incluidos en los esquemas orgánicos de otras actividades. Prefabricados de yesos y escayolas, prefabricados de cales, prefabricados de hormigón, terrazos, mosaicos hidráulicos, otros pavimentos de cemento, fibrocemento, materiales aislantes y de protección y otros materiales prefabricados. Como se puede apreciar, se trata de un ámbito funcional en el que parecen confluir actividades tanto encuadrables en el ámbito de la Construcción como en el de Derivados de Cemento, Yesos y Cales y Pizarra. Por lo que se refiere a esta última, hay que anticipar que existe un C. C. de Pizarra de Orense que resulta también aplicable a algunas empresas de Lugo firmantes del mismo y que deja abierta la posibilidad de adhesión de otras empresas de Lugo al mismo.

d) Grupo 4. Convenios colectivos referidos a actividades muy concretas dentro de alguno de los subsectores señalados, excediéndose en algunos casos, del propio ámbito de la construcción

Como un primer grupo o subgrupo cabe señalar el conjunto de convenios cuyo ámbito funcional de aplicación es exclusivamente la actividad de mármoles y piedras, actividad que, como se ha señalado, se encuentra incluida en el Anexo II del CGSC. Es el caso del Convenio colectivo para Elaboración e Instalación de Piedra y mármol de La Coruña⁷³, cuyo ámbito funcional son las empresas dedicadas a la actividad de "elaboración e instalación de piedra y mármol tanto

71 C. Colectivo Construcción y Obras de Navarra publicado por Resolución de 21-7-2005 (BON de 26-8-2005).

72Publicado por Resolución de 30-9-2004 (BOP de 15-12-2004)

73Publicado por Resolución de 1-7-2004 (DOG de 2-7-2000)

mecánica como manual”; de Alicante⁷⁴, cuyo ámbito funcional son las empresas de mármoles, Granitos y Piedras, incluyendo las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual, canteras, triturados y demás actividades de esta industria y que presenta la peculiaridad de un Capítulo preliminar de adhesión al CGSC respecto del que el Convenio de Mármoles, Piedras y Granitos se presenta como complementario; de Industrias de Mármoles y Piedras de Castellón⁷⁵, que se aplica a las empresas dedicadas a la manipulación de piedras y mármoles, incluyendo las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual; el C.C Canteras y Serrerías de Mármol de Almería⁷⁶, aplicable a las empresas dedicadas a la explotación de canteras, piedras de mármol, arenosas, tierras industriales, trituradores de mármoles y las fabricas y talleres de sierra y labra de mármoles, tanto mecánicas como manuales; el C. C. Mármoles y Piedras de Pontevedra⁷⁷, aplicable a las empresa que se dediquen a las actividades de piedra y mármol incluyendo las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual; el C.C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia⁷⁸, aplicable a la industria de piedras, mármoles y granitos naturales, incluyendo las canteras y fábricas y talleres de sierra-labranza, tanto mecánicos como manuales, incluyendo los oficios auxiliares; y el C. C. de Mármol- Piedra de Vizcaya⁷⁹ aplicable a las empresas de Piedra y Mármol, incluidas las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual y las empresas de colocación en obra.

El segundo subgrupo, en esta clasificación de la muestra de convenios manejados, lo integran únicamente tres convenios colectivos, caracterizados por tener un muy limitado ámbito de aplicación. Así, el primero es el Convenio Colectivo de Valencia para Pintores Murales, Decoradores y Empapeladores⁸⁰, cuyo ámbito funcional comprende tanto actividades de pintura comprendidas en el ámbito funcional del CGSC como otras actividades de pintura distintas de las señaladas y contempladas en el art. 2º de los Estatutos del Gremio Provincial de Empresarios pintores, aprobados en 16-6-1977, y en concreto:

1. Pintores de edificación: de obra nueva, remiendos; estructuras metálicas; revestimientos y fachadas; empapeladores y revestimientos interiores; trabajos de pintura decorativa.

2. Pintores de taller:

2.1. Talleres industriales: piezas industriales; barnizados en todas sus modalidades de madera y parquets; pintura de vehículos

2.2. Publicitarios: anuncios de vallas y coches; rotulistas y decoradores

3. Pintura de buques

4. Pintores de señalización de vías públicas

5. Otras técnicas nuevas y revestimientos que aparezcan en el futuro.

74 Publicado por Acuerdo de 26-11-2002 (BOP de 11-12-2002)

75 Publicado por Resolución de 18-11-2002 (BOP de 30-11-2002)

76 Publicado por Resolución de 14-10-2002 (BOP de 8-11-2002)

77 Publicado por Resolución de 8-10-2004 (BOP de 22-11-2004)

78 Publicado por Anuncio de 11-7-2002 (BOP de 26-8-2002)

79 Publicado por Resolución de 31-8-2004 (BOP de 9-9-2004)

80 Publicado por Anuncio de 29-12-2003 (BOP de 13-2-2004)

El segundo es el convenio de A Coruña para la pintura⁸¹, cuyo ámbito funcional se describe parcamente por el art. 1 como de aplicación a todas las empresas de pintura. Y finalmente, el C. C. para las industrias dedicadas a la escultura y modelaje de figuras de barro para belenes de la Región de Murcia⁸² cuyo ámbito funcional coincide con la denominación del convenio

e) Grupo 5. Comercio de materiales de construcción

Son varias las provincias que cuentan con convenio específico para la actividad de Comercio de materiales de construcción, actividad que, como hemos señalado, se recoge en el epígrafe d) del CGSC siempre y cuando sea mayorista y exclusivista.

Y es precisamente este requisito -concretamente su no necesaria exigencia- lo que parece caracterizar este grupo de convenios colectivos titulados genéricamente "Comercio de materiales de construcción y saneamiento", aunque hay que señalar que no en todos se contiene expresamente la comprensión del comercio minorista. Así, el Convenio de Almacenistas de Materiales de construcción de León⁸³, tras señalar que regula las relaciones laborales de todas las empresas y trabajadores cuyas actividades sean mayoristas y exclusivistas dedicadas al comercio de cualquiera de los artículos elaborados para la construcción añade: Asimismo será de aplicación (...) aún no siendo mayoristas o exclusivistas, dediquen su actividad al Comercio de materiales de construcción, tanto al mayor como al detalle, igualmente a todas las empresas que, aunque se dediquen a otra actividad, sea preponderante la de Comercio de Materiales de Construcción; el de C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Pontevedra⁸⁴, que comprende la venta al por menor y venta al por mayor de artículos y materiales para la construcción y destinados para la ornamentación de la misma; idéntica dicción se contempla en el C. C. Comercio de Materiales para la Construcción⁸⁵ y Saneamiento de Orense. Por su parte, el Convenio Colectivo de La Coruña se denomina "C. C. de Comercio Vario" con un ámbito funcional muy complejo, como se señalará a continuación.

Poco aclaran sobre el ámbito funcional al que se refieren algunos convenios como el C.C. Comercio-Almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento de Alicante⁸⁶ -que textualmente señala que regula las relaciones de trabajo en las empresas de Comercio-Almacenistas de materiales de construcción y saneamiento- el C.C. Comercio de Materiales de Construcción y saneamiento de Lugo⁸⁷ -actividad de comercio de materiales de construcción y saneamiento-; el C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Valencia⁸⁸ -comercio de materiales de construcción-; el C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Jaén⁸⁹ -empresas y trabajadores cuyas relaciones de trabajo

81 Publicado por Resolución de 13-1-2005 (BOP de 1-2-2005)

82 Publicado por Resolución de 31-7-1996 (BORM de 30-8-1996)

83 Publicado por Anuncio de 1-9-2003 (BOP de 15-9-2003)

84 Publicado por Resolución de 15-4-2004 (DOG de 27-5-2004)

85 Publicado por Resolución de 2-3-2004 (DOG de 14-5-2004)

86 Publicado por Resolución de 5-5-2004 (BOP de 24-5-2004)

87 Publicado por Resolución de 30-9-2004 (DOG de 9-12-2004)

88 Publicado por Resolución de 5-7-2004 (BOP de 21-7-2004)

89 Publicado por Anuncio de 1-10-2003 (BOP de 31-10-2003)

vienen reguladas por el Acuerdo Nacional para la sustitución de la Ordenanza de Comercio. Más concreto es el Convenio para el Comercio de materiales de construcción de Cantabria⁹⁰ que limita el ámbito funcional por la vía indirecta de exigir que las relaciones laborales estén reguladas por la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, sean mayoristas, minoristas o exclusivistas.

Los convenios de Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona⁹¹ y de Tarragona⁹² se refieren al ámbito funcional en idénticos términos: empresas cuya actividad principal sea el comercio de: cementos, cales y yesos; fibrocementos y otros productos derivados del cemento; azulejos y otros revestimientos y pavimentos cerámicos similares; saneamiento; maquinaria y herramientas de construcción

Especialmente singular es el ámbito funcional del convenio colectivo de trabajo de Actividades Conexas de Comercio de la Construcción, tanto mayorista y exclusivista como minorista de la provincia de Cádiz⁹³, el cual agrupa las siguientes actividades:

(...) empresas y trabajadores técnicos encuadrados en la Agrupación de Actividades Conexas de la Construcción enumeradas en el art. 10, apartado 2.3, del Reglamento de la Unión de Trabajadores y Técnicos de la Construcción que son:

- .- inversión colectiva de inmuebles
- .- inversión para la construcción
- .- Promoción de ventas o arrendamientos de industrias
- .- Investigación científica y aplicada a la construcción
- .- Almacenistas para materiales de construcción (tanto mayoristas y exclusivistas como minoristas)

Mucho mas amplio es el ámbito funcional del C.C. Comercio Vario de La Coruña (2005) que comprende el “Comercio, al por mayor o al por menor, de productos de material eléctrico, electrónico e informático, comercio de todo tipo de maquinaria, COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, pinturas, barnices, material de saneamiento, decoración, comercio de maquinas, accesorios y útiles agrícolas, incluidos tractores, repuestos y accesorios de vehículos de motor, comercio de relojes, joyería, platería, comercio de vehículos de motor, motocicletas, ciclomotores, bicicletas, comercio de textil, comercio de piel, y en general, a todas aquellas empresas dentro de las actividades de comercio que no estén encuadradas en el ámbito funcional de otro convenio de sector o empresa y siempre que esas condiciones superen globalmente las en el pactadas”.

Por otro lado, y respecto de la legislación supletoria aplicable, es de señalar que, a diferencia de unos años atrás, en los que los convenios colectivos provinciales se remitían de forma casi constante⁹⁴, como derecho supletorio al

90Publicado por Resolución de 26-7-2004 (BOC de 26-8-2004)

91Publicado por Resolución de 17-6-2005 (DOGC de 8-8-2005)

92Publicado por Resolución de 16-4-2005 (DOGC de 17-6-2005)

93BOP de 2-3-2005

94 Vid. C. Colectivo León (BOP de 3-5-2000); Pontevedra (BOP de 21-10-1999) a efectos de faltas y sanciones; Valencia (BOP de 29-5-1998); Jaen (BOP de 16-9-1999); Barcelona (DOGC

Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado por Resolución de 21-3-1996, en la actualidad dicha referencia ha desaparecido prácticamente, manteniéndose sólo de manera residual en algunos de ellos⁹⁵, mientras que en el resto o bien no se contiene previsión alguna⁹⁶; otros se remiten de manera genérica a la legislación laboral general aplicable⁹⁷, algún otro se remite expresamente al CGSC⁹⁸.

f) Grupo 6. Convenios cuya determinación del ámbito funcional es dudosa

Finalmente, el último grupo de los que integran el ámbito funcional del Subsector de la Construcción y Obras públicas está integrado por dos convenios cuyo definición del ámbito funcional es, cuanto menos, singular, lo que impide encuadrarlos en alguno de los supuestos anteriores.

En primer lugar, el C. C. para la construcción de Lugo⁹⁹, que define su ámbito de aplicación como comprensivo de las actividades de edificación y obras públicas que se relacionan a continuación:

1. Constructores de edificios
2. Constructores-promotores de edificios urbanos
3. Constructores sin ánimo de lucro
4. Urbanizadores
5. Construcciones industrializadas
6. Edificaciones diversas y especiales
7. Ferrallistería
8. Elaboración e instalación de piedra y mármol
9. Pocería y alumbramiento de agua
10. Carpintería de armar
11. Albañilería
12. Instaladores de materiales aislantes y de protección
13. Soldadores y alicatadores
14. Decoradores de yeso y escayola
15. Pintores
16. Instalaciones complementarias de la edificación
17. Reparaciones y restauraciones de monumentos
18. Ambientación y ajardinamiento
19. Constructores de complejos deportivos
20. Oficinas consultoras y de proyectos de edificación y obras públicas
21. Contratistas de obras públicas
22. Empresa de obras públicas de ámbito nacional
23. Empresas concesionarias de autopistas (construcción de las mismas)
24. Mezclas asfálticas
25. Obras de dragado en general

de 8-10-1999); A Coruña (BOP de 25-1-1999).

95Vid. C. Colectivo León (BOP de 15-9-2003); Pontevedra (DOGA de 27-5-2004) a efectos de faltas y sanciones; A Coruña (BOP de 25-1-1999).

96 C. C. Cantabria (BOP de 26-7-2004); C. C. Orense (DOGA de 14-5-2004); C. C. Barcelona (DOGA de 8-8-2005)

97 C. C. Tarragona (DOGC de 17-6-2004); C. C. Valencia (BOP de 21-7-2004); C. C. Jaén (BOP de 31-10-2003); C. C. Alicante (BOP de 24-5-2004).

98 C. C. Lugo (DOGA de 9-12-2004)

99Publicado por Resolución de 30-9-2004 (BOP de 10-12-2004)

- 26. Sondeos y pilotajes
- 27. Obras especiales
- 28. Conservación y mantenimiento de autovías, autopistas, carreteras y vías férreas.

También el C. C. provincial para actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista de Cádiz¹⁰⁰: su ámbito funcional se define como las empresas y trabajadores encuadrados en la Agrupación de Actividades conexas de la Construcción enumeradas en el art. 10 apartados 2 y 3 del Reglamento de la Unión de Trabajadores y Técnicos de la Construcción que son

- .- Inversión colectiva de Inmuebles
- .- Inversión para la construcción
- .- Promoción de ventas o arrendamientos de inmuebles
- .- Investigación científica y aplicada a la Construcción
- .- Almacenistas para materiales de construcción (tanto mayoristas y exclusivistas como minoristas).

B) EL ÁMBITO FUNCIONAL DEL SUBSECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO

El subsector de derivados del cemento es otro cuya negociación colectiva también ha sido objeto de racionalización y estructuración a través del convenio colectivo sectorial de ámbito nacional, racionalización que, al igual que ocurría en el CGSC comprende dos niveles de negociación: el CGDC, con la finalidad de sustituir la OLCVC y los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad autónoma.

Al igual que ocurriera en el subsector anterior, desde el punto de vista territorial, predomina, en el segundo nivel de negociación, el provincial por encima del autonómico aunque no es único; a diferencia del anterior, en el sector de Derivados del Cemento coexiste con el nivel autonómico uniprovincial¹⁰¹, además del Convenio de Baleares¹⁰², el Convenio de la Comunidad Autónoma Valenciana¹⁰³.

Por lo que se refiere al ámbito funcional de dichos convenios colectivos hay que señalar que se aprecia una mayor uniformidad en la definición del mismo predominando la reiteración -bien sea por copia literal¹⁰⁴ bien por remisión¹⁰⁵- de

100 BOP de 2-3-2005.

101 Cantabria (Resolución de 11-3-2002 (BOC de 15-4-2002, revisado a partir de entonces con carácter anual: última revisión publicado por Resolución de 7-2-2005); La Rioja (Acuerdo de 27-9-2001, BOLR de 9-10-2001); Madrid (Resolución de 4-12-2001, BOCM de 21-1-2002); Murcia (Acuerdo de 26-12-2001, BORM de 21-1-2002); Navarra (Resolución de 3-6-2002, BON de 1-7-2002); Asturias [(Resolución de 2-1-2004 (BOPA de 30-1-2004)]

102 Convenio Colectivo de Baleares para Derivados de Cemento, publicado por Resolución de 18-3-2002 (BOCAIB de 2-4-2002)

103 Publicado por Resolución de 3-12-2001 (DOGV de 4-2-2002)

104 Cantabria (Resolución de 11-3-2002 (BOC de 15-4-2002) Badajoz (Resolución de 29-1-2002 (DOE de 5-3-2002); Barcelona (Resolución de 2-11-2001; DOGC de 17-1-2002); Burgos (Resolución de 28-6-2005, BOP de 21-7-2005); Cáceres (Resolución de 8-4-2002; DOE de 2-5-2002); Comunidad Valenciana (Resolución de 3-12-2001, DOGV de 3-12-2001); Granada (Acuerdo de 25-7-2005; BOP de 12-8-2005); Huelva (Resolución de 26-5-2005; BOP de 29-7-

la enumeración prevista en el Convenio Sectorial nacional según el cual quedan incluidas en el mismo las industrias dedicadas a la fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje que a continuación se relaciona:

.- fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras

.- fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos

.- fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pretensados, así como artículos en celulosa-cemento y en pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc.

.- Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente relacionados.

No obstante, no faltan algunos convenios que simplemente señalan que comprende la actividad de derivados del cemento¹⁰⁶ o realizan una enumeración parcial de las actividades que enumera el Convenio General¹⁰⁷ lo que genera dudas sobre su ámbito funcional real. Singular es el caso de Zaragoza que cuenta con dos convenios provinciales específicos para actividades encuadrables en el ámbito de la actividad de "Derivados del Cemento": el C. C. de Forjados y Hormigones¹⁰⁸, cuyo ámbito funcional es descrito vagamente como el de las empresas dedicadas a la actividad de forjados y hormigones y el C. C. del sector Terrazos y Piedra artificial¹⁰⁹, cuyo ámbito funcional comprende la fabricación de losetas, baldosas, baldosines, rocadillo, mosaico, mosaquete de mortero de cemento, piedra artificial y fabricación de terrazo, así como las actividades complementarias a las citadas, su comercialización y distribución. En algunos casos, los convenios provinciales no contemplan la referencia a las actividades complementarias, ni a la comercialización y distribución de dichos productos¹¹⁰. Posiblemente dicha omisión sea debida a que el anterior CGDC no enumeraba esta actividad en su definición del ámbito funcional y los convenios provinciales continúan reproduciendo miméticamente sus propios textos anteriores.

2005); Huesca (Acuerdo de 30-6-2003; BOP de 14-7-2003); A Coruña (Resolución de 5-12-2001; BOP de 30-1-2002); León (Acuerdo de 23-1-2001, BOP de 13-11-2001); Málaga (Resolución de 25-2-2002; BOP de 28-5-2002); Palencia (Resolución de 1-7-2003, BOP de 18-7-2003); Pontevedra (Resolución de 9-8-2001; DOG de 19-10-2001); Sevilla (Resolución de 21-6-2005, BOP de 1-8-2005); Tarragona (Resolución de 3-12-2001; DOGC de 18-2-2001);

105 La Rioja (Acuerdo de 27-9-2001, BOLR de 9-10-2001); Madrid (Resolución de 4-12-2001; BOCM de 21-1-2001); Murcia (Resolución de 26-12-2001, BORM de 21-1-2002); Albacete (Acuerdo de 14-5-2003, BOP de 6-6-2003); Gerona (Resolución de 23-5-2003 (DOGC de 11-6-2003); Segovia (Resolución de 13-6-2003, BOP de 2-7-2003); Toledo (Resolución de 2-10-2001, BOP de 25-10-2001); Valladolid (Resolución de 19-8-2003, BOP de 4-9-2003)

106 Principado de Asturias (Resolución de 2-1-2004, BOPA de 30-1-2004);

107 Vizcaya [Extraestatutario] (Resolución de 19-12-2001 (BOP de 21-1-2001) [Extraestatutario]

108 Publicado por Acuerdo de 26-10-2001 (BOP de 20-11-2001)

109 Publicado por Acuerdo de 21-3-2002 (BOP de 19-4-2002)

110 Alava (Acuerdo de 14-6-2003, BOTHA de 30-7-2003); Ávila (Resolución de 15-5-2003, BOP de 4-6-2003); Córdoba (Acuerdo de 21-4-2003; BOP de 15-5-2003)

Otro grupo singular de convenios son aquellos que, pese a que su ámbito funcional es claramente el mismo que el previsto en el Convenio General -bien porque se remite expresamente a él bien porque copia literalmente su ámbito funcional- y por tanto, no existe una confluencia de subsectores, la denominación o título que reciben induce a confusión al referirse a actividades no comprendidas en el ámbito funcional del sector de derivados del cemento. Este es el caso del C. C para "Derivados del cemento, Yesos y Cales" de Córdoba¹¹¹ el cual, sin embargo, define su ámbito funcional (art. 2) en términos idénticos al CGDC, salvo por la omisión a las actividades complementarias y de comercialización y distribución, posiblemente por la razón antes señalada. Igualmente, el Convenio de Ciudad Real¹¹², pese a intitularse de "Derivados del cemento, cales y yesos", remite al ámbito funcional determinado por la CGDC.

Varios convenios provinciales integran en un mismo convenio el subsector de derivados del cemento y algún otro subsector de los que integraban la OLCVC. Así, como señaláramos con anterioridad, el convenio para la Construcción de Lérida¹¹³ incluye -en su amplio ámbito funcional- también la actividad de derivados del cemento y el C.C. Construcción, Obras Públicas y Derivados de Cemento de Zamora¹¹⁴, tras señalar que comprende "las actividades de construcción, obras públicas y derivados del cemento, con excepción de las actividades de tejas y ladrillos, vidrio y cerámica" añade a continuación, en un ejemplo claro de lo que no puede ser nunca una aclaración, "quedando vinculadas por tanto todas las actividades comprendidas dentro del ámbito funcional del Convenio General de la Construcción 2002-2006", el cual, como ya se ha señalado, no comprende la actividad de derivados del cemento. Por su parte, el Convenio para derivados del cemento de Baleares¹¹⁵ tras señalar que quedan incluidas las empresas dedicadas a la actividad de Derivados del Cemento, incluye expresamente las empresas de fabricación de cementos que, como es sabido, no están comprendidas en el ámbito funcional del CGDC. Igualmente, el C. C. de Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa¹¹⁶ comprende juntamente a las actividades definidas en el CGSC, las actividades de yesos y cales y las empresas dedicadas a fabricación y distribución de hormigón.

C) EL ÁMBITO FUNCIONAL DEL SUBSECTOR DE YESOS, CALES Y ESCAYOLAS

Al igual que ocurre en los dos subsectores señalados, también el de Yesos, Cales y Escayolas fue objeto de racionalización de la estructura de la negociación colectiva, si bien con la particularidad de que si en los dos anteriores dicha estructuración, partiendo del sectorial nacional, pivotaba sobre convenios sectoriales de ámbito provincial, el subsector de Yesos, Cales y Escayolas – ya en su primera ordenación, llevada a cabo por el I CGYCE remitía la negociación colectiva de ámbito inferior a convenios colectivos de empresa. Lo anterior no

111 Resolución de 21-4-2003. BOP de 15-5-2003

112 Resolución de 4-3-2005; BOP de 1-4-2005

113 Publicado por Resolución de 30-10-2002 (DOGC de 23-1-2003)

114 Acuerdo de 16-7-2003 (BOP de 8-8-2003)

115 Resolución de 18-3-2002 (BOCAIB de 2-4-2002)

116 Resolución de 22-7-2004 (BOP de 10-8-2004)

significaba, no obstante, que no fuera posible encontrar en aquel momento convenios colectivos provinciales –que los había- sino que buena parte de ellos hallaban su justificación en la peculiar evolución histórica del subsector. Incluso en algunos casos, como ya se ha señalado, la actividad de cales y yesos quedaba comprendida en el ámbito funcional de algunos convenios provinciales para Construcción y Obras Públicas.

Efectivamente, y como antes se ha señalado, la actividad de yesos, cales y escayolas sí se encontraba inicialmente comprendida en el ámbito de aplicación del CGSC (1992-1996) lo que determinó que también le afectara la derogación con efectos de 31-12-1994 de la OLCVC. La D.T.3ª del Convenio Extraestatutario de 1997 preveía que se aplicaría también a las actividades de yesos, cales y escayolas hasta que sus organizaciones alcanzasen, en su caso, un acuerdo y publicasen un Convenio Colectivo sectorial de ámbito nacional. La negociación fue larga y difícil y ante tales dificultades se fueron concluyendo diversos Acuerdos Estatales de ámbito nacional sobre aspectos retributivos y jornada -el primero de 13-4-1998- lo que explica la desaparición de la D.T.3ª de la publicación del CGSC de 1998 (estatutario), hasta la publicación en fecha 1-10-1999 del I Convenio Colectivo Estatal del Sector de fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados, el cual fijó ya una estructura de negociación a dos niveles: el sectorial estatal y el empresarial, a diferencia del CGSC que, como es sabido, centra el segundo nivel de negociación en el ámbito sectorial provincial. En la actualidad, éste ha sido sustituido por el II Convenio General del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, con vigencia desde 24-11-2003 (fecha de publicación en el BOE, salvo las tablas salariales cuyos efectos se retrotraen a 1-1-2003) hasta 31-12-2007

Aquella conexión inicial de la actividad de Yesos, Cales y Escayolas con el subsector de la Construcción y obras públicas fue posiblemente la razón que explica la existencia, durante bastante tiempo después de la suscripción del I CGYCE, de convenios colectivos provinciales para esta actividad, conexión que claramente se reconocía incluso explícitamente por alguno de dichos convenios –fundamentalmente, los mas antiguos en su redacción original aunque posteriormente prorrogados que, o bien remitían al CGSC para la determinación del ámbito funcional¹¹⁷ o bien declaraban la aplicación del CGSC¹¹⁸. Esta vinculación es también la razón de que algunos de los convenios provinciales del sector de construcción y obras públicas o de otras actividades comprendidas en el mismo incluían¹¹⁹ o incluyen todavía¹²⁰ en su ámbito de aplicación la actividad

117Castellón (Resolución de 23-7-1996; BOP de 29-8-1996); Madrid (Resolución de 10-10-1996, BOCM de 13-11-1996); La Rioja (Resolución de 15-9-1997, BOLR de 2-10-1997); Zaragoza (Resolución de 17-9-1997, BOP de 22-10-1997)

118Burgos (Resolución de 2-6-1998, BOP de 22-6-1998); Toledo (Resolución de 9-8-1996; bop DE 22-8-1996)

119Por ejemplo, el Convenio de Vizcaya para canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras (Resolución de 27-5-1998, BOP de 11-6-1998). El actual Convenio de Hormigones y Canteras de Vizcaya, publicado por Resolución de 3-11-2004 (BOP de 18-11-2004) también comprende la actividad de cales y yesos juntamente a la fabricación y venta y hormigón y las canteras, areneras y graveras y explotación de tierras industriales.

120 C. C. Construcción de Ceuta (Resolución de 17-7-2003 [BOP de 29-7-2003]); C. C. Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa (Resolución de 22-7-2004 [BOP de 10-8-2004]);

de yesos, cales y escayolas e incluso explica la remisión que, como veremos en su momento, se contiene de manera reiterada al CGSC en la regulación de la supresión del complemento de antigüedad.

Sólo una provincia cuenta con un convenio colectivo específico para esta actividad de fecha posterior al II CGYCE: Almería¹²¹. La razón quizá puede ser que mientras el II CGYCE está firmado por UGT y CC.OO por la parte social y ATEDY y ANCADE por la parte empresarial, el convenio provincial de Almería está firmado exclusivamente por CC.OO por la parte social y por la Unión de Empresas del Yeso y la Escayola de la Agrupación de contratistas de Obras de ASEMPAL en representación empresarial, teniendo no obstante, carácter estatutario.

Por lo demás, el II CGYCE en su Anexo III, dedicado a la fijación del cuadro de tablas salariales vigente, que viene desglosado por provincias, establece como cláusula adicional la aplicación transitoria, en todo lo que no se oponga al Acuerdo sobre materias Concretas de 11 de marzo de 1999, del contenido normativo de los distintos convenios colectivos provinciales para la correspondiente actividad si bien las remisiones lo es a convenios bastante antiguos y todos ellos sustituidos¹²²

C. C. Construcción de Lérida (Resolución de 30-10-2002 [DOGC de 23-1-2003]); C. C. Construcción y Obras Públicas de Navarra (Resolución de 21-7-2005 [BOP de 26-8-2005]); C. C. para el sector de materiales y prefabricados de la construcción de Lugo (Resolución de 30-9-2004 [DOGA de 15-12-2004]).

121 Anuncio de 20-10-2004 (BOP de 18-11-2004).

122 Albacete: C. C. Actividades de Construcción (BOP de 14-8-1996); Alicante: C. C. Industrias de Cales y Yesos (BOP de 21-8-1998); Almería: C. C. Derivados de Cemento, Cales y Yesos (BOP de 28-8-1997); Asturias: C. C. Actividades de construcción (BOP de 20-8-1997); Ávila: C. C. Actividades de construcción (BOP de 2-11-1997); Badajoz: C. C. actividades de construcción (BOP de 16-7-1993); Baleares: C. C. Actividades de construcción (BOP de 4-9-1997); Barcelona: C. C. Industrias de Cales y Yesos (DOGC de 10-12-1998); Burgos: C. C. Industrias de Cales y Yesos (BOP de 22-6-1998); Cáceres: C.C. Actividades de Construcción (BOP de 11-7-1996); Cádiz: C.C.Actividades de Construcción (BOP de 5-11-1997); Cantabria: C. C. Actividades de construcción (BOC de 26-7-1997); Ciudad Real: C. C. Derivados del Cemento, Cales y Yesos (BOP de 7-3-1998); Córdoba: C. C. Derivados del cemento, Cales y yesos (BOP de 3-6-1997); La Coruña: C. C. Actividades de Construcción (DOG de 24-8-1996); Cuenca: C. C. Actividades de construcción (BOP de 25-8-1997); Gerona: C. C. Actividades de Construcción (DOGC de 14-4-1997); Granada: C.C. Actividades de construcción (BOP de 3-6-1995); Guadalajara: C.C. Actividades de Construcción (BOP de 4-8-1997); Huelva: C. C. Actividades de construcción (BOP de 6-11-1997); Huesca: C. C. Actividades de construcción (BOP de 23-7-1996); Jaén: C. C. Cementos naturales, Cales y Yesos (BOP de 2-2-1999); León: C. C. Actividades de construcción (BOP 18-7-1997); Lérida: C. C. Actividades de construcción (BOP de 6-10-1997); Las Palmas: C. C. Actividades de construcción (BOP de 5-11-1993); Lugo: C.C Materiales y prefabricados para la construcción (BOP 28-10-1996); Madrid: C. C. Yesos, escayolas y sus prefabricados (BOP de 13-11-1996); Málaga: C. C. Actividades de construcción (BOP de 2-9-1997); Melilla: C. C. Actividades de construcción (BOP de 15-7-1993); Murcia: C. C. Derivados de Cemento, cales y yesos (BOP de 21-12-1998); Navarra: C. C. Actividades de construcción (BOP de 7-7-1997); Orense: C. C. Actividades de construcción (BOP DE 20-8-1997); Pontevedra: C. C. Actividades de construcción (BOP 3-7-1996); La Rioja: C.C Yesos, Escayolas y sus prefabricados (BOP de 2-10-1972 [sic]); Salamanca: C. C. Actividades de construcción (BOP de 10-11-1997); Segovia: C. C. Actividades de construcción (BOP de 12-9-1997); Sevilla: C. C. Cales, Yesos, Escayolas y sus prefabricaos (BOP de 30-11-1996); Soria: C. C. Actividades de construcción (BOP de 20-2-1998); Tarragona: C. C. Actividades de construcción (DOGC de 15-10-1997); Tenerife: C. C. Actividades de

D) EL ÁMBITO FUNCIONAL DEL SUBSECTOR DE CEMENTOS

Como ya se ha señalado, aunque la actividad de cemento estaba inicialmente comprendida en el ámbito funcional del CGSC de 1992, la SAN de 18-9-1992 declaró la nulidad del art. 13.1.d) CGSC por falta de representatividad de la CNC -firmante de éste- en el subsector. Esta exclusión determinó la prórroga de la OLCVC por aplicación de lo dispuesto en la OM de 28-12-1994 que -cabe recordar- declaraba la prórroga parcial de dicha Ordenanza salvo para el sector de construcción y tejas y ladrillos, y con duración máxima hasta el 31-12-1995. Iniciadas negociaciones en aras a la sustitución de la OLCVC y ante la falta de acuerdo, se concluyó en la prórroga de la misma hasta el 31-12-1996, acuerdo que fue prorrogado, como ya se ha señalado, por dos períodos adicionales de seis meses, cubriendo así todo el año 1997. Finalmente, con fecha de 26-11-1998, se publicó el Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos para el sector de Cementos que se configura como derecho supletorio respecto de los convenios colectivos vigentes a la fecha del mismo -convenios que son exclusivamente de carácter empresarial- siendo sustitutivo de la OLCVC y con la finalidad también de que sirva de referencia para futuras negociaciones. Hay que señalar que no obstante el largo periodo transcurrido, no existe aún negociación colectiva ni a nivel estatal ni a nivel provincial resultando totalmente aplicable el ACVSC a falta de convenios de empresa o en su caso, y como ya se ha señalado, en casos aislados se comprende la actividad de fabricación de cemento en el ámbito funcional de algún convenio colectivo de otros subsectores de actividad dentro del amplio ámbito funcional de la construcción¹²³.

El ACVSC comprende, desde el punto de vista funcional, las empresas y centros de trabajo cuya actividad principal sea la fabricación de cemento o clinker, molienda, almacenamiento, envasado, ensacado, así como la distribución y venta de los mismos. Desde el punto de vista material u objetivo se trata de un acuerdo que se refiere exclusivamente a materias concretas (no en vano su amparo legal es el art. 83.3 ET) siendo estas la clasificación profesional, la movilidad geográfica y funcional, la promoción de trabajadores, la estructura salarial y el código de conducta o régimen disciplinario.

E) EL AMBITO FUNCIONAL DEL SUBSECTOR DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA

construcción (BOP de 22-9-1997); Teruel: C. C. Actividades de construcción (BOP de 5-8-1997); Toledo: C. C. Yesos, Cales y Escayolas (BOP de 23-8-1996); Valencia: C. C. Actividades de construcción (BOP de 26-7-1997); Valladolid: C. C. Actividades de construcción (BOP de 29-7-1997); Vizcaya: C. C. Materiales de Yeso y prefabricados de la construcción (BOP de 14-8-1995); Zamora: C. C. Actividades de construcción (BOP de 18-7-1997); Zaragoza: C. C. Industrias de Cales, Yesos, Escayolas y sus prefabricados (BOP de 22-10-1997).

123 C. C. de Construcción de Lérida (publicado por Resolución de 30-10-2002 [DOGC de 23-1-2003]); C. C. para el sector de materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (publicado por Resolución de 30-9-2004 [DOGA de 15-12-2004]); C. C. de Derivados de Cemento de Baleares (publicado por Resolución de 18-3-2002 [BOCAB de 2-4-2002]).

Como se ha señalado con anterioridad, y tras una larga travesía histórica, por Resolución de 18 de julio de 2003¹²⁴ se publicó el Convenio Colectivo Nacional para la actividad de Tejas, Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida, suscrito por UGT y CC.OO y la empresarial Hispalyt que, al igual que sus antecesores desde 2002 y a diferencia de los convenios colectivos anteriores no realiza estructuración alguna de la negociación colectiva lo que, unido a la inexistencia de convenios sectoriales de ámbito territorial inferior al nacional (autonómico o provincial) y la previsión anual a nivel nacional de los incrementos salariales nos lleva a pensar en la eventual existencia de convenios empresariales.

Por lo que se refiere al ámbito funcional, el CGTL es mas bien parco al declarar que se entienden sujetos al mismo el personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida [incluyendo] las industrias de fabricación de tejas y ladrillos de arcilla cocida sujetas a tratamiento vidriado, definición que, por otro lado, es prácticamente igual a la que se contenía en la OLCVC (epígrafe VII del Anexo I) salvo que precisaba que fueran empleados en la construcción e igualmente con la salvedad de que la teja y el baldosín vidriados estaban listados o recogidos en el epígrafe IX de dicho Anexo I referido a la Cerámica.

F) EL ÁMBITO FUNCIONAL DEL SECTOR DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA

Por lo que se refiere al sector de Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica, ya se ha señalado que es uno de los subsectores que contó mas tempranamente con mecanismos para la sustitución de la OLCVC. En la actualidad, existe un Convenio General Sectorial de ámbito nacional¹²⁵ que, por lo que se refiere al eventual establecimiento de una estructura de negociación colectiva, no contiene ninguna disposición, quizá por tratarse de un sector estructurado desde antiguo sobre la base de un convenio general y eventuales convenios empresariales. Ello no obsta la existencia de convenios de ámbito provincial que regulan algunas de las actividades incluidas en el ámbito funcional del CGEVC¹²⁶.

Desde el punto de vista de la definición de su ámbito funcional, el Convenio resulta bastante parco: "El presente convenio colectivo es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre los trabajadores y las empresas pertenecientes a las actividades siguientes:

- a) Extractivas y mineras para la obtención de las materias primas de las industrias del vidrio y de la cerámica
- b) Vidrio

124BOE de 12-8-2003

125 Publicado por Resolución de 22-7-2004 (BOE de 11-8-2004)

126 C.C. Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Alicante (Resolución de 4-8-2004 [BOP de 23-8-2004]); C. C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (Acuerdo de 23-7-2002 [BOP de 13-8-2002]); C. C. Industrias de Cerámica de Guipúzcoa (Acuerdo de 19-7-2002 [BOP de 8-8-2002]); C. C. Industrias del Vidrio de Huelva (Resolución de 25-6-2004 [BOP de 19-8-2004]); C. C. Cerámica Artística de Toledo (Acuerdo de 6-2-2001 [BOP 5-3-2001]); C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (Acuerdo de 9-1-2002 [BOP de 21-1-2002]); C. C. Alfarería de La Rioja (Acuerdo de 21-6-2005 [BOLR de 23-6-2005]); C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (Anuncio de 13-7-2004 [BOP de 4-9-2004]); C. C. Óptica Optométrica de Burgos (Resolución de 3-4-2003 [BOP de 24-4-2003]).

- c) Cerámica
- d) Comercio exclusivista de los mismos materiales,

remitiendo a la detallada relación de actividades comprendida en el Anexo XIV del propio CGEVC. Ha desaparecido la cláusula de salvaguarda prevista en el CGEVC (1999) según la cual el convenio colectivo no afectaba a lo dispuesto en Convenios Colectivos de ámbito distinto, salvo que las partes afectadas acuerden adherirse al mismo.

En todo caso, y como ya se ha señalado, por lo que se refiere a la actividad del Azulejo, ésta no se encuentra comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pues ASCER (Asociación Española Fabricantes de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas) -que es la asociación empresarial representativa en dicho ámbito funcional -no está integrada en la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, sino que hay que recordar que, como ya se ha señalado, pese a que inicialmente se comprendió en el CGSC (1992-1996), en 1994, y a raíz de la problemática suscrita a raíz de la cotización a la Fundación Laboral para la Construcción, se llegó a un Acuerdo en conciliación ante la Audiencia Nacional en virtud de la cual dicha actividad quedaba fuera del ámbito del CGSC. Sí se comprenden otras actividades que cuentan con convenio provincial propio, como el alabastro¹²⁷, la alfarería¹²⁸ y el sector optométrico¹²⁹.

G) EL ÁMBITO FUNCIONAL DEL SECTOR DEL AZULEJO, PAVIMENTO Y BALDOSAS CERÁMICOS

Como se ha señalado, la actividad de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos parecer ser la única de las que, comprendidas en la antigua OLCVC, se encuentra en la actualidad sin convenio de ámbito sectorial nacional. Dos convenios colectivos de ámbito provincial reglamentan las relaciones laborales en dicho sector: en primer lugar, y como ya se ha señalado, el C. C. Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de Castellón¹³⁰, provincia en la que, como se ha señalado, se ubica el 85-90% de dicha actividad industrial y único convenio provincial hasta hace muy poco; y el C. C. Industria Azulejera de Valencia¹³¹.

El C. C. Castellón (2004) define su ámbito funcional extensamente: referido a las empresas o centros de trabajo de la provincia de Castellón cuya actividad sea la fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, incluso de gres o semigrés, con excepción de la Sociedad Pavimentos del Mediterráneo SA (PAMESA) , así como a las plantas atomizadoras, quedando incluidas igualmente en su ámbito de aplicación las fábricas de piezas complementarias y

127 Convenio Colectivo para las Industrias de Alabastro de Navarra (Acuerdo de 27-5-2005 [BON de 5-8-2005])

128 Convenio Colectivo aplicable a la actividad de alfarería de La Rioja (Acuerdo de 21-6-2005 [BOLR de 23-6-1995])

129 Convenio Colectivo del Sector Optométrico de Burgos (Resolución de 3-4-2003 [BOP de 24-4-2003])

130 Publicado por Anuncio de 24-6-2004 (BOP de 8-7-2004).

131 Publicado por Anuncio de 29-7-2005 (BOP de 29-9-2005).

de tercer fuego, excepto las de carácter predominantemente artesano o manual salvo que se adhieran al convenio en forma total o incondicional y por lo que se refiere a las de tercer fuego, quedan expresamente excluidas las que no realicen operaciones de prensado o esmaltado. El ámbito funcional se define, por tanto, en atención a criterios positivos y negativos. Según el primero, quedan comprendidas las señaladas actividades de fabricación de azulejos o baldosas cerámicas prensadas, entre las que se expresamente se comprenden el gres o semigrés así como las plantas atomizadoras; según el segundo, quedan excluidas por un lado, y con carácter total, la sociedad PAMESA (exclusión debida a que la misma cuenta con un convenio de empresa propio) y, por otro lado, las fábricas artesanas o manuales si bien en este caso permite la posibilidad de su inclusión si se adhieren de forma total e incondicionada al mismo. Por lo que se refiere al C. C. Valencia (2003) resulta bastante mas parco declarando su aplicación a las empresas dedicadas a la fabricación de azulejos de la provincia de Valencia.

Por otro lado, y como se ha señalado con anterioridad, determinados convenios provinciales de algún subsector concreto (normalmente, Construcción y Obras Públicas) tienen un ámbito funcional complejo es decir, distinto del configurado por cada uno de los Convenios Colectivos Nacionales de sector y, por lo que ahora respecta o interesa, parecen incluir, si bien tal inclusión deja con mucho de ser clara, en su ámbito de aplicación funcional las industrias del azulejo. Así ocurre, con el C.C. Construcción de Ceuta¹³² que, de manera idéntica al anterior, también enumera expresamente la actividad de la cerámica artística y industria del azulejo en el listado de actividades comprendidas en el ámbito funcional del convenio si bien luego remite al Anexo II CGSC que, como se ha señalado, no comprende tal actividad y con el C.C. Construcción de Lérida¹³³ que incluye las actividades de cerámica artística e industrias del azulejo que a la entrada en vigor del mismo no estuvieran afectadas por otro Convenio Estatal. Por su parte, los C.C. para el Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona¹³⁴ y Tarragona¹³⁵ incluyen en su ámbito funcional las empresas cuya actividad principal sea el comercio de materiales de construcción, incluyendo específicamente los azulejos y otros revestimientos y pavimentos cerámicos similares.

H) EL ÁMBITO FUNCIONAL DEL SECTOR DE PIZARRAS

Como hemos anticipado, la actividad de extracción y elaboración de pizarras cuenta con un peculiar Acuerdo Marco. Peculiar porque si el Acuerdo Marco, como manifestación propia y específica de la autonomía colectiva (art. 82.3 ET), tiene por finalidad establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de ámbito distintos y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, el AMSP

¹³²Publicado por Acuerdo de 17-7-2003 (BOCC de 29-7-2003)..

¹³³ Resolución de 30-10-2002 (DOGC de 23-1-2003)

¹³⁴Publicado por Resolución de 17-6-2005 (DOGC de 8-8-2005).

¹³⁵Publicado por Resolución de 16-4-2004 (DOGC de 17-6-2004).

no contiene un sólo precepto destinado a la estructuración de la negociación colectiva. Por el contrario, de la lectura de su articulado se deriva que se trata de un convenio colectivo ordinario en el que se convienen sobre las materias -de contenido- propias de cualquier convenio colectivo.

En todo caso, y por lo que se refiere al ámbito funcional del mismo, comprende a todas las empresas y sus trabajadores cuya actividad principal sea la extracción y/o elaboración de pizarra en el Estado español.

A nivel inferior existen dos convenios más. En primer lugar, y de ámbito autonómico, el C. C. de Pizarras de Castilla y León¹³⁶, para la actividad de extracción y/o elaboración de pizarras en dicho ámbito territorial. Es de significar que se ha logrado un convenio autonómico en base a una anterior unidad de negociación provincial (León) para dicho sector: el C. c. Pizarra de León (1999) preveía en su Disposición Final la posibilidad de que se acogieran al mismo aquellas empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en las que, entre los empresarios y los representantes de los trabajadores se llegara al correspondiente acuerdo. En segundo lugar, un convenio colectivo con un ámbito territorial peculiar pues se refiere a las empresas de explotación de pizarra de provincia de Orense y aquéllas de Lugo que se relacionan en el acta de firma, pudiendo incorporarse voluntariamente las restantes empresas de Galicia. Hay que tener en cuenta que el C. C. para el sector de Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo¹³⁷ comprende en su ámbito funcional la actividad de extracción y acabado de pizarras.

I) EL ÁMBITO FUNCIONAL DEL SECTOR DE FERRALLA

Según dispone el art. 1 II CGSF, su ámbito funcional comprende a todas las empresas y trabajadores dedicados a la elaboración, transformación, comercialización y colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados. Se trata de un ámbito funcional coincidente con el ya previsto en el I CGF publicado por Resolución de 27-9-1999 (BOE de 20-10-1999). El que esta actividad esté incluida en el ámbito funcional del CGSC desde sus inicios [epígrafe a) Anexo II] explica posiblemente la previsión del art. 7 CGF según el cual se respetarán “dadas las características del sector, las condiciones mas beneficiosas establecidas en los convenios de procedencia (provinciales y/o sectoriales) a aquellos trabajadores que por su inclusión en el presente Convenio General de la Ferralla tuviesen condiciones mas favorables que las aquí pactadas” a lo que añade “Con el fin de homogeneizar las condiciones mas beneficiosas, establecidas en los convenios de procedencia, existentes a la entrada en vigor de este Convenio Sectorial, éstas se mantendrán en sus propios términos sin que puedan ser objeto de negociación en otro ámbito y siempre que concurren con las materias reservadas al Convenio Sectorial. Y ello sin perjuicio de las revisiones de los conceptos económicos a que haya lugar, siendo de aplicación, en estos supuestos, los incrementos porcentuales que se acuerden en el ámbito sectorial de la ferralla.

136 Resolución de 16-8-2004 (BOCyL de 3-9-2004)

137 Resolución de 30-9-2004 (DOGa de 15-12-2004)

3. LA ESTRUCTURACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: REPARTO DE CONTENIDOS Y REGLAS QUE DISCIPLINAN LAS RELACIONES ENTRE LOS DISTINTOS ÁMBITOS TERRITORIALES

Como se ha señalado, son varios los convenios sectoriales de ámbito nacional, referidos a alguno de los subsectores encuadrables en el ámbito de la Construcción en sentido amplio, que contienen reglas relativas a la estructuración y racionalización de la negociación colectiva de los mismos, reglas que se refieren, lógicamente tanto a la fijación de materias reservadas a cada uno de los niveles territoriales de negociación como a la fijación de las reglas que han de resolver las relaciones entre ellos. Hay que señalar que, en la actualidad, ninguno de dichos convenios adquiere con carácter exclusivo la condición de Acuerdo Marco sino que se trata mas bien de convenios colectivos mixtos en los que los agentes negociadores, disponiendo en el máximo nivel de negociación de la legitimación exigida por el art. 83.2 ET, acuerdan, junto a la regulación de contenidos concretos, el reparto de materias en función de los distintos ámbitos de negociación. Como ya se ha señalado, son tres los subsectores que cuentan con reglas específicas sobre la materia, como se expone a continuación. Por otro lado, el único convenio colectivo que recibe expresamente el carácter de Acuerdo Marco (Pizarra) carece de tal naturaleza al no existir en el mismo ni una sola disposición referida a la estructuración de la negociación colectiva.

A) EL CONVENIO COLECTIVO GENERAL PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Como señalara la doctrina, la estructura negocial en el sector de la construcción adolecía tradicionalmente de una acusada descentralización en la que la unidad típica y dominante de la contratación era la rama provincial¹³⁸. Ante esta situación y como se ha señalado con anterioridad, el AMI de 1988, en lo que constituyó una experiencia "a imitar" en lo que de racionalización de esfuerzos negociadores supuso, dibujó una estructura de la negociación colectiva que, básicamente, ha perdurado hasta la actualidad recogida en los arts. 3 a 11 CGSC. Dicha estructuración pivotaba, fundamentalmente, sobre 2 niveles: el nacional y el provincial (o en su caso, autonómico), si bien respecto del primero se manifestaba a través de dos instrumentos convencionales distintos: el propio CGSC y los Acuerdos Sectoriales Estatales. No obstante, como ya se ha señalado, la SAN de 5-12-2003 (JUR 2004, 205567)¹³⁹ ha declarado nulos los arts. 7, 10.1; 10.2; 10.3 y 11 del CGSC (2002-2006) declarando su falta de eficacia en relación con aquellos convenios o acuerdos colectivos que, refiriéndose también al sector de la Construcción, sean de ámbito inferior al estatal pero superior al de empresa y siempre que estos convenios o acuerdos cumplan los requisitos que impone el art. 84 ET y en cuanto no traten de la regulación de las materias que detalla el párrafo tercero del propio art. 84.

¹³⁸Vid. AA.VV (Dir. Valdés Dal-re), "Comentarios al Convenio General de la Construcción", Madrid (Fundación Anastasio de Gracia), 1993, pág. 38.

¹³⁹ La Resolución de 28-1-2004 (BOE de 19-2-2004) dispone la inscripción en el Registro y publicación de esta sentencia.

El art. 7 CGSC, ahora anulado, establecía, bajo el título de Principio de Seguridad y Coherencia, una cláusula obligacional en cuya virtud durante la vigencia del Convenio las partes signatarias del mismo se comprometían a no promover, negociar, ni concluir Convenios provinciales o de Comunidad Autónoma que contuvieran o regularan materias reservadas por éste al ámbito general estatal o que, de alguna manera, se opusiera al mismo o contradijera sus prescripciones con renuncia expresa al ejercicio del derecho que, a tal efecto, les otorgaba el párrafo segundo del art. 84 ET. Como se recordará, la reforma del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, tenía en materia de negociación colectiva y en opinión de la doctrina¹⁴⁰, dos objetivos fundamentales: en primer lugar, facilitar la adopción de acuerdos, para lo cual se establecieron nuevas reglas sobre la legitimación empresarial para negociar y la composición de la comisión negociadora en los convenios empresariales y supraempresariales, se modificaron los requisitos para la adopción de acuerdos, alterándose igualmente la regulación del deber de negociar. En segundo lugar, y con la finalidad de lograr una mayor capacidad de adaptación de los convenios, se establecieron nuevas reglas sobre descuelgue salarial, en materia de sucesión de convenios, en materia de concurrencia de convenios y ultraactividad y en materia de aplicación e interpretación de convenios. Por lo que se refiere en concreto a la concurrencia de convenios, la reforma de 1994 supuso la modificación, en términos importantes, del régimen jurídico de la concurrencia de convenios -y por tanto, indirectamente, de la libertad del ámbito de negociación al ser aquella una limitación de ésta- y lo modificó tanto reduciendo el campo de aplicación de la prohibición de no concurrencia como ampliando las eventuales excepciones a la misma -dentro del más restringido ámbito de aplicación- lo que, en definitiva, supuso la apertura de nuevos ámbitos para la regulación por convenios posteriores afectando lo previsto en convenios anteriores y, por tanto, propiciando una mayor diversificación de tratamientos convencionales en la búsqueda de la adaptabilidad y flexibilidad en la que se enmarcaba toda la reforma, aunque bien es cierto que dicha regulación concurrente no se recondujo al ámbito empresarial pero, como señalara la doctrina¹⁴¹, "contenía el germen de la renovación de la estructura de la negociación colectiva en sentido descentralizador o diversificador de las regulaciones convencionales". En concreto y por lo que ahora interesa, la reforma introdujo la posibilidad de que los sindicatos y organizaciones empresariales que reunieran los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 ET, en un ámbito superior a la empresa, pudieran negociar acuerdos o convenios que afectasen a lo dispuesto en los de ámbito superior, siempre que tal decisión obtuviera el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Dicha modificación supuso, en definitiva, otorgar una mayor prevalencia a los niveles de negociación inferiores (pero superiores a la empresa) en detrimento de los superiores, persiguiendo por tanto, una clara descentralización de la estructura de la negociación colectiva, descentralización que, no obstante, se convirtió en articulación por la vía prevista en el párrafo tercero según el cual quedaban exceptuadas de tal habilitación determinadas materias, pero sólo respecto de

140Vid. SALA FRANCO, T., La reforma del mercado de trabajo, Valencia (CISS), 1994, pág. 233

141Vid. CASAS BAAMONDE, M^a E., La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de convenios colectivos, Relaciones Laborales n^o 17-18, 1994, pág. 317.

éstas, en cuanto que el acuerdo a nivel inferior fue habilitado incluso para concurrir con un eventual acuerdo interprofesional o convenio colectivo superior articulador de la negociación colectiva, lo que fue calificado por la doctrina¹⁴² como claramente disfuncional en relación a la tarea de ordenación de la negociación colectiva que tales acuerdos están llamados a cumplir.

El CGSC, ya en su primera edición de 1992 y quizá porque dicho sector precisamente se caracterizaba por una excesiva fragmentación de la negociación colectiva, supuso la reordenación y estructuración de la misma en términos centralistas como ha quedado señalado, centralismo que queda reforzado con el principio de seguridad y coherencia señalados en virtud del cual las partes negociadoras se comprometían a no negociar a niveles inferiores y con rechazo expreso a la posibilidad introducida por la reforma de 1994 en materia de concurrencia de convenios. El II CGSC, quizá porque ya existía algún pronunciamiento judicial que declaraba la nulidad de estas cláusulas de renuncia¹⁴³, matizó los términos de la obligación circunscribiéndola a las partes negociadoras¹⁴⁴ limitación que la doctrina judicial ha estimado insuficiente para salvar su legalidad y ha concluido en la nulidad de los artículos 7, 10.1; 10.2; 10.3 y 11 del III CGSC. Para la SAN de 5-12-2004¹⁴⁵ hay que concluir en "la nulidad,

142 GONZALEZ ORTEGA, S., La reforma de la negociación colectiva, en "La reforma laboral de 1994", Madrid (Marcial Pons), 1994, pág. 393.

143 Vid. SAN de 23-10-1996 (BOE de 20-5-1996), Ponente: Ilmo. Sr. D. Jaime Gestoso Bertrán, según la cual la renuncia en el convenio colectivo Estatal de la Madera (art. 5) al ejercicio en las unidades de ámbito inferior al previsto en el convenio en relación con las materias listadas en el propio convenio (mucho más amplio que las previstas en el art. 84. II ET) debía entenderse nula por violación del art. 84 ET, tanto porque las partes firmantes eran una asociación empresarial y dos sindicatos que no tenían legitimación suficiente para renunciar a un derecho que no les pertenecía en exclusiva (pues también pertenecía a otras asociaciones empresariales y organizaciones sindicales que pudieran tener suficiente representatividad para negociar otros convenios en el ámbito que correspondiera) como porque el art. 84 ET no podía quedar vacío de contenido por un acuerdo en el seno de la Comisión Negociadora que privaría del derecho constitucional a negociar convenios colectivos a otros sindicatos o asociaciones patronales representativos en otros ámbitos y que no fueran oídos en la negociación, de donde se concluye en el carácter indisponible del párrafo segundo del art. 84 ET, cuanto menos respecto de otros sindicatos o asociaciones empresariales distintas a las que negociaron el convenio articulador de la negociación colectiva.

144 En este sentido, la redacción del precepto en relación a la redacción que el mismo tenía en el CGSC de 1992 ha variado sustancialmente pues en aquél el art. 8 (Principio de Coherencia) establecía:

"No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el art. 3. 3 ET".

145 Además de la SAN de 18-9-1992, la STS de 17-10-2001 (RJ 2002, 3075) desestima el recurso de casación interpuesto por CC.OO contra la STSJ de Galicia que desestimó la demanda interpuesta por CC.OO contra la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de A Coruña y UGT e Intersindical Galega en la que se pretendía por CC.OO la nulidad del Convenio Colectivo Provincial de Pintura de A Coruña suscrito por las anteriores. La STSJ de Galicia negó valor a la cláusula de renuncia del art. 7 CGSC en base a que el párrafo segundo del art. 84 ET autoriza a los convenios de ámbito superior a la empresa negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que tal convenio obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en dicha unidad de negociación. Por lo demás, la STS de 22-9-1998 (RJ 1998, 7576) y respecto del sector de Madera ya había declarado el carácter de norma de derecho necesario del párrafo segundo del art. 84 ET. Con anterioridad, la STS de 23-10-1995 (RJ 1995, 7864) declaró por el contrario la nulidad del Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras

carencia de vigor, virtualidad e ineficacia” de los arts. 7 y 11 porque “aunque se refieran expresamente a los firmantes del convenio y por ello se le atribuya por la parte carácter obligacional, no puede olvidarse que, como se afirma en la doctrina de la que se ha venido haciendo mérito debe insistirse en que el precepto que contiene el párrafo segundo del art. 84 ET es de derecho necesario, lo que significa que no puede reconocerse virtualidad ni eficacia, dentro de un Convenio Colectivo estatutario, a aquellos pactos o contratos que lo contradigan, sea cual sea su eficacia, sin que ello suponga torcer la voluntad de las partes afectadas que, siempre, podrán pactar o no en la forma que estimen conveniente, pero no expresarlo dentro de un convenio colectivo que, aún en su contenido obligacional, tiene la fuerza de ley que le otorga el art. 82.3 ET. Por último, hay que admitir la ineficacia de aquellos apartados del art. 10 del tan citado convenio que se mencionan en el fundamento jurídico segundo de la presente, por exceder la reserva material que se efectúa de la contenida en el art. 84.2 de referencia y de la posibilidad que se otorga, en las condiciones que se establecen, a los convenios de ámbito superior a la empresa, pero inferior al estatal”. Por todo ello “las disposiciones que con amparo en el art. 83.2 ET establezcan la estructura de la negociación colectiva o las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las distintas unidades de la contratación, no tienen eficacia ni vigor alguno en lo que atañe a aquellos pactos colectivos que violen lo dispuesto en el párrafo segundo del art. 84 ET (...)”

El CGSC se reservaba -reserva ahora anulada- la función de regular las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial, con una vigencia temporal importante (4 años), condiciones generales que se concretaban por el art. 10. Primera -bajo el título de "distribución de materias en los diferentes niveles de negociación- en un amplio elenco de materias, regulación que adquiriría además, el carácter de "única", no admitiendo regulaciones concurrentes de niveles convencionales diferentes. Las materias que quedaban reservadas a la negociación colectiva estatal (art. 10) con exclusión expresa de la negociación de las mismas a niveles inferiores (art. 11) eran las siguientes:

- .- Contratación
- Subrogación
- .- Condiciones generales de ingreso
- .- Períodos de prueba
- .- Clasificación Profesional
- .- Principios generales de ordenación y prestación de trabajo
- .- Movilidad geográfica y funcional
- .- Formación profesional
- .- Ascensos
- .- Jornada anual y descansos
- .- Vacaciones anuales
- .- Licencias y permisos

Públicas de Guipúzcoa 1993/1994 por concurrencia con el CGSC/1992 por no estar entonces vigente la regla introducida en el art. 84 ET por la Ley 11/1994, de 19 de mayo y constituir, por tanto, concurrencia prohibida con el CGSC.

- .- Conceptos y estructura de las percepciones económicas, tanto las salariales como las no salariales
- .- Acuerdo sobre productividad y/o tablas de rendimientos de alcance nacional
- .- Órganos de representación de los trabajadores en la empresa
- .- Suspensión y extinción de la relación laboral
- .- Faltas y sanciones
- .- Seguridad y salud en el trabajo (sin perjuicio de las competencias pactadas de las Comisiones Paritarias provinciales)
- .- Excedencia
- .- Horas extraordinarias.

A estas materias cabe que, en posteriores convenios de ámbito general estatal y previa consulta con las organizaciones territoriales en la forma que considerasen adecuada cada una de las partes signatarias, se fijaran nuevas materias de negociación reservadas al ámbito estatal (art. 10. segunda).

Por lo que se refiere al nivel provincial, y en esa opción de acabar con la fragmentación de la negociación a través del establecimiento de una unidad de negociación nacional a la que se reservaban prácticamente la fijación de todas las condiciones de trabajo del sector, sus competencias eran muy residuales:

- .- El contenido obligacional de los convenios
- .- La concreción cuantitativa de las percepciones económicas, cuyos conceptos y estructuras estarán determinados por la negociación de ámbito superior
- .- Calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo
- .- Acuerdos sobre productividad y/o tablas de rendimiento para su aplicación en el ámbito provincial
- .- Cualesquiera otras materias no reguladas por los Convenios de ámbito superior.
- .- Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los Convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

La distribución de materias entre los distintos niveles sustantivos de negociación se completaba, lógicamente, con el establecimiento de una serie de reglas para disciplinar la eventual concurrencia de convenios según la habilitación prevista en el art. 83.2 ET, reglas previstas en los arts. 5 (concurrencia de convenios), art. 6 (principio de jerarquía), art. 7 (principio de seguridad y coherencia), art. 8 (principio de territorialidad) y art. 9 (principio de complementariedad). Ya se ha señalado que la SAN de 5-12-2004 declara la nulidad del art. 7 CGSC. Los arts. 5 y 6, también impugnados en dicho procedimiento, son sin embargo salvados por la citada sentencia pues “su contenido no se opone, en modo alguno a los mandatos del art. 83 ET que se limitan a reproducir lo sustancial de su contenido y a respetar las normas de derecho necesario que establece el Estatuto de referencia”. Disponen el art. 6 que la concurrencia de convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en los de ámbito estatal, añadiendo que no obstante tal principio se

respetarán las normas de derecho necesario que a tal respecto estén establecidas en la legislación vigente en cada momento. Por su parte, el art. 8 – no impugnado- consagra el principio de territorialidad en cuya virtud será de aplicación el convenio provincial o autonómico en su caso, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios, sin perjuicio de los supuestos previstos en el art. 3.3 ET artículo que, como es sabido, se refiere al principio de norma mas favorable.

En definitiva, que el reparto funcional de materias que lleva a cabo el III CGSC tendrá fuerza vinculante respecto los convenios colectivos siguientes: a) los convenios de empresa o de ámbito inferior a la empresa; b) Los convenios de ámbito superior a la empresa que sean negociados por sindicatos y asociaciones empresariales que no reúnan los requisitos de legitimación de los arts. 87 y 88 ET o cuando no obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación; c) Los convenios de ámbito superior a la empresa, aunque cumplan las exigencias señaladas, en las siguientes materias: 1) periodo de prueba; 2) modalidades de contratación; 3) grupos profesionales; 4) régimen disciplinario; 5) normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo; 6) movilidad geográfica.

B) CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS

De manera similar al I CGSC, también el I CGYCE estructuró la negociación colectiva del sector, funcionalidad o tarea que se mantiene en el actual II CGYCE si bien en éste la estructuración pivota sobre niveles diferentes a aquél pues el segundo nivel de la negociación queda referido a la negociación colectiva empresarial y no al nivel sectorial autonómico o provincial como ocurre, tal y como hemos señalado, en el ámbito funcional del CGSC no obstante la anulación judicial antes señalada.

El CGYCE tiene por finalidad regular determinadas condiciones de trabajo que serán de aplicación en todo su ámbito de afectación y con la vigencia que se establece en el mismo (desde la fecha de su publicación –salvo a nivel salarial que tiene vigencia desde 1-1-2003- hasta el 31-12-2007). Las condiciones de trabajo que se reservan al CGYCE son (art. 4.B) las siguientes:

- .- Modalidades de contratación a excepción de aquellas materias que la legislación laboral general habilite para su regulación a través de Convenios Colectivos de ámbito inferior.

- .- Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.

- .- Órganos de representación: representación colectiva y derechos sindicales.

- .- Estructura salarial

- .- Salario mínimo sectorial

- .- Sistema de clasificación profesional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa).

- .- Régimen de distribución irregular de la jornada (sin perjuicio de la adaptación de la misma a los ámbitos inferiores)

- .- Horas extraordinarias (normas generales)
- .- Derecho disciplinario
- .- Movilidad geográfica
- .- Duración máxima de los períodos de prueba
- .- Duración máxima de la jornada anual
- .- Salud laboral y prevención de riesgos (elementos mínimos que se desarrollarán en ámbitos inferiores).
- .- Formación profesional
- .- Salarios por categorías incorporadas a las diferentes tablas salariales del convenio.

Juntamente a estas materias respecto de las cuales el CGYCE proclama su competencia reguladora con carácter exclusivo, el mismo CGYCE contempla dos grupos de materias mas respecto de los cuales, en un caso, su regulación tiene el carácter de mínima [art. 4.B).2] y en otros, supletoria de la regulación empresarial [art. 4.B).3].

Por lo que se refiere, en primer lugar, a las materias configuradas como mínimas son las siguientes:

- .- Régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales
- .- Licencias y permisos y suspensiones del contrato de trabajo
- .- Prestaciones e indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Por otro lado, y en segundo lugar, se configuran como supletoria de la regulación en "convenio o acuerdo colectivo de empresa", lo que implica que se permite su regulación específica en dicho ámbito negocial inferior, las siguientes materias.

- .- Normas generales de ordenación de trabajo y productividad
- .- Adaptación en el ámbito de la empresa y/o centro de trabajo de todas aquellas materias que por sus características competan a su ámbito de negociación y/o tengan la consideración de mínimos en el ámbito estatal.
- .- El establecimiento de complementos retributivos no previstos de manera expresa en la estructura salarial del Convenio General.

Dicho reparto de materias se complementa con una cláusula de cierre en favor del convenio de empresa o acuerdo colectivo suscrito con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de la empresa según la cual las materias no relacionadas en el Convenio colectivo sectorial podrán ser reguladas en dichos ámbitos. Por consiguiente, la regulación en el nivel empresarial se configura en atención a tres niveles distintos: a) un primer nivel en el que cabe la regulación de todas aquellas materias no relacionadas en los artículos anteriores, ni con carácter exclusivo, ni mínimo, ni supletorio; b) un segundo nivel en el que la negociación empresarial puede intervenir como mejora de los mínimos previstos en el CGYCE; y finalmente, c) un tercer nivel que presenta su singularidad en cuanto que, tratándose de materias que permiten su regulación por negociación empresarial, cuenta con el soporte o apoyo que se deriva de la existencia en el nivel sectorial estatal de normas supletorias en caso de falta de regulación en dicho nivel inferior.

Llama la atención, no obstante lo señalado, la parquedad del convenio en el establecimiento de reglas de articulación de los distintos niveles de negociación y mas si lo comparamos con el CGSC. El CGYCE dedica únicamente su art. 6 - bajo el título concurrencia y exclusión de otros convenios colectivos- a la regulación de dicha materia con el siguiente tenor:

1. "El presente Convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a todos los convenios colectivos, excepto a los convenios de empresa, que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio colectivo. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación de este convenio.

2. "No obstante lo establecido anteriormente, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo sectorial continuarán siendo de aplicación hasta el término inicial pactado por las partes.

Si se lee con detenimiento el precepto transcrito se aprecia como regula dos materias distintas y sólo una de ellas va referida a la articulación de la negociación colectiva:

.- en primer lugar, contempla dos normas relativas a la sucesión de convenios colectivos, pues viene a reglamentar, por un lado, la sustitución de los convenios sectoriales de ámbito inferior al CGYCE por dicho Convenio general sustitución que, no obstante, no opera de manera inmediata a la aprobación desde el momento de la adopción del CGYCE sino a partir del término final pactado por las partes.

.- en segundo lugar, y ya como norma referida a las relaciones entre las distintas unidades de negociación, se excluye expresamente la posibilidad de concurrencia de convenios sectoriales -salvo la situación transitoria señalada- durante su vigencia respecto de convenios de otros convenios sectoriales, ya sea de ámbito nacional, interprovincial o provincial.

Dos consideraciones plantean la regulación anterior. En primer lugar, que se trata de una previsión que ya se contenía en el I CGYCE y si en aquel momento podía tener sentido, dado que dicho I CGYCE constituía la primera experiencia negocial sectorial de ámbito nacional y por tanto era posible la existencia de convenios vigentes respecto de los que podía producirse concurrencia, parecería mas improbable que tal situación pudiera producirse cuando ya ha transcurrido la larga vigencia -cuatro años- de aquel I CGYCE. Y efectivamente, con la salvedad ya señalada del C. C. del sector especialidades del yeso y de la escayola de Almería¹⁴⁶, ya no aparecen convenios colectivos provinciales en aquellas provincias que sí tenían vigente un C. C. provincial anterior a la publicación del I CGYCE¹⁴⁷.

146 Publicado por Resolución de 20-10-2004 (BOP de 18-11-2004).

147 De hecho, el C. C. Escayola, Yeso y Cal de La Rioja, publicado por Anuncio de 15-9-1997

En segundo lugar, no hay en este II CGYCE –ni tampoco la había en el I CGYCE- renuncia de las partes firmantes a la posibilidad legal de concurrencia prevista en el art. 84.II ET. Quizá ello explica el que no se haya producido respecto de éste impugnación del reparto material. La distribución de materias que realiza no excluye el que, concurriendo los requisitos del párrafo segundo del art. 84 ET y a salvo las materias previstas en el párrafo tercero- los sindicatos y asociaciones empresariales que reúnan los requisitos previstos en dicho párrafo segundo puedan establecer, en un ámbito superior a la empresa, convenios colectivos. Por lo demás, hay que señalar que el II CGYCE ha sido negociado por la parte empresarial, por una organización empresarial mas que el I CGYCE: junto a ATEDY (Asociación Técnica Empresarial del Yeso) aparece también ahora ANCADE (Asociación Nacional de Fabricantes de Cales y Derivados de España).

C) CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO

El sector de Derivados del Cemento es el tercer sector que cuenta con una regulación completa y detallada de la estructuración de la negociación colectiva del sector, estructuración que, en este caso, se desarrolla sobre ámbitos sectoriales, en primer lugar, nacional y en segundo, provincial o en su caso, autonómico.

Efectivamente, y por lo que se refiere al Convenio Colectivo General, tiene por finalidad sustituir al I CGDC el cual, a su vez, sustituyó a la OLCVC que, como se recordará, quedó prorrogada para este subsector en virtud de la OM de 28-12-1994, al no estar comprendida esta actividad en el ámbito funcional del I CGSC (1992-1996). De igual manera que su antecesor, también este II CGDC realiza una estructuración de la negociación colectiva del sector, reserva de materias que se realiza a través de dos enumeraciones distintas pero que en todo caso, implica una reserva con carácter de exclusividad de las materias recogidas, exclusividad que no sólo se deriva de la declaración expresa en tal sentido por el art. 2 CGDC sino también de la Reserva material del Convenio General prevista en el art. 3 según el cual, y de manera idéntica a como se recoge en el CGSC, en cumplimiento de las exigencias formales previstas por el art. 82.3 ET se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores las

(BOP de 2-10-1997) fue prorrogado por el Acuerdo de 27-4-1999 (BOP de 19-5-1999), en el cual se señalaba “Acuerdo primero: prorrogar el Texto Articulado del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de fabricantes de Yesos, Escayolas y sus prefabricados de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 1997 en tanto se firma el Convenio Colectivo Estatal, momento en el que se estará a lo que en el mismo se establezca al respecto”. El art. 6 II CGYCE dispone que “El presente convenio modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a todos los convenios colectivos, excepto a los convenios de empresa, que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio colectivo. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiese afectar o referirse con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación de este convenio; 2.No obstante lo establecido anteriormente, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo sectorial continuarán siendo de aplicación hasta el término inicial pactado por las partes”.

materias reservadas a este Convenio Colectivo General y así enumeradas en el art. 2 del mismo, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito. Consiguientemente, las partes firmantes del presente convenio renuncian expresamente al ejercicio, en las unidades de negociación de ámbito inferior al de este convenio, de lo previsto en el párrafo segundo del art. 84 ET, en relación con las materias contempladas en el apartado B) del art. 2 que son las materias respecto de las que dicho precepto estatutario permite la concurrencia de convenios con los requisitos previstos en el art. 84.

Como se deduce del texto transcrito, la previsión relativa a la reserva material del CGDC coincide, prácticamente, con idéntica reserva contenida en el CGSC; las únicas diferencias, en la forma, estriban en la mención de dos grupos de materias distintas -las previstas en el art. 2A) y las previstas en el apartado B) de dicho precepto- distinción que encuentra su razón de ser en el sistema utilizado por el CGDC en orden a atribuir las materias reservadas al CGDC.

Efectivamente, el art. 2 CGDC reserva al ámbito de negociación sectorial nacional dos grupos de materias, grupos articulados en torno a la distinción que el art. 84 ET realiza de materias respecto de las que admite o no, respectivamente, la concurrencia de convenios inferiores respecto de lo dispuesto por convenios de ámbito superior.

a) Las previstas en el art. 2.A) CGDC que se corresponden con las que, según el art. 84 ET, están en todo caso excluidas de la posibilidad de concurrencia de convenios de ámbito inferior:

- .- contratación laboral y sus modalidades
- .- períodos de prueba
- .- clasificación profesional y niveles
- .- movilidad geográfica
- .- régimen disciplinario
- .- seguridad y salud laborales

b) Las previstas en el art. 2.B) CGDC, distintas de las anteriores y que, salvo la previsión del convenio y con los efectos obligacionales propios de tales cláusulas, sí admitirían la posibilidad de concurrencia de convenios de ámbito inferior:

- .- movilidad funcional
- .- estructura salarial
- .- formación profesional
- .- jornada
- .- comisión paritaria estatal
- .- permisos, licencias y régimen de excedencias
- .- representación colectiva
- .- ordenación y organización del trabajo
- .- suspensión temporal de los contratos
- .- procedimientos voluntarios extrajudicial de conflictos colectivos
- .- prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social

Evidentemente, y además de las ya señaladas, la señalada distribución de materias entre los distintos niveles de negociación se completa con la previsión de reglas que regulen o disciplinen la eventual concurrencia de convenios. En tal

sentido, el art. 6 CGDC, bajo el epígrafe de Concurrencia de convenios, establece "De conformidad con lo dispuesto en el art. 84 ET y las atribuciones de competencias contempladas en los arts. 2 y 3 de este Convenio General, la aplicación en los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolverá teniendo en cuenta los siguientes principios:

1.- La concurrencia entre convenios de diferente ámbito según lo acordado en el de ámbito superior

2.- No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los Convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el art. 3.3 ET

Como se puede apreciar, mientras la primera regla consagra el principio de jerarquía del Convenio General -no obstante la previsión en el art. 5 de un genérico Principio de complementariedad en virtud del cual las partes firmantes reconocen el principio de complementariedad del CGDC respecto de los de ámbito inferior- la segunda viene a confirmar la opción del CGDC respecto de la concurrencia de convenios de ámbito inferior, con la única salvedad de la clásica regla laboral del principio de norma mas favorable.

No existe, respecto de este II CGDC pronunciamiento judicial alguno declarando la nulidad de estas cláusulas de renuncia, como sí han existido respecto de otros sectores de actividad, como ya se ha señalado. En todo caso, dado el carácter de norma de derecho necesario del párrafo segundo del art. 84 ET, habrá que estar al estudio de la negociación colectiva provincial o autonómica para examinar el respeto o no a dicha reserva material que, por lo que se refiere a las materias previstas en el art. 2 B), quedan plenamente abiertas a su regulación, si se cumplen los requisitos de legitimidad previstos en la norma estatutaria.

4. LA COBERTURA NEGOCIAL EN EL ÁMBITO FUNCIONAL OBJETO DE ESTUDIO DESDE UNA PERSPECTIVA TERRITORIAL: MODELOS ADOPTADOS Y SUS CONSECUENCIAS EN RELACIÓN CON EL REPARTO MATERIAL EN LA ESTRUCTURACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CADA UNO DE LOS SUBSECTORES

Se ha expuesto hasta este momento que, tras un largo avatar histórico, las actividades que estaban inicialmente incluidas en el campo de aplicación de la OLCVC se encuentran en la actualidad reguladas por ocho convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional y un convenio colectivo que si bien territorialmente es provincial –el Convenio Colectivo para el sector de la Industria de Azulejos, Pavimentos, Baldosas Cerámicas de Castellón- materialmente es casi sectorial nacional, al concentrarse en esta provincia prácticamente la totalidad de dicha actividad productiva. Hemos señalado igualmente que, no obstante la existencia de dichos convenios sectoriales nacionales en los que se define no sólo los respectivos ámbitos funcionales de aplicación sino también, en algunos casos, se estructura de diversa manera la negociación colectiva del sector, la realidad es mucho mas compleja si se examina la negociación colectiva de ámbito inferior al nacional, singularmente, por ser la mas numerosa, la llevada a cabo a nivel provincial. En las líneas que siguen se pretende presentar un simple bosquejo de

los ámbitos funcionales objeto de este estudio presentados desde una perspectiva territorial, perspectiva en la que, usualmente y como ya se ha anticipado, predomina el nivel provincial si bien en algunos casos, fundamentalmente en el caso de Comunidades autónomas uniprovinciales pero no exclusivamente, existe negociación a nivel autonómico.

Efectivamente, y por empezar desde los niveles de negociación de ámbito autonómico, la Comunidad Autónoma pluri-provincial que cuenta con mayor negociación colectiva a nivel autonómico es la C.A. de las Islas Baleares que cuenta en la actualidad con dos Convenios colectivos referidos a algún subsector objeto de este análisis: el C.C. para Construcción¹⁴⁸, cuyo ámbito funcional concuerda con el ámbito funcional del CGSC y el C.C. para Derivados de Cemento¹⁴⁹ que comprende en su ámbito de aplicación las actividades de derivados del cemento si bien incluye también una actividad que no se comprende en dicho ámbito en el C.C. General, las empresas dedicadas a la fabricación de cemento.

También es C. A pluri-provincial la Comunidad Autónoma Valenciana la cual cuenta con un C. C. autonómico de Derivados de Cemento¹⁵⁰, estructurándose los distintos sectores en convenios de ámbito provincial no obstante la previsión en el C. C. Construcción y Obras Públicas de Valencia por la que se comprometen las partes firmantes a constituir una comisión mixta sectorial de estudio de carácter autonómico con la participación de las diferentes comisiones negociadoras de los convenios provinciales para intentar alcanzar un C.C. de Construcción, Obras Públicas e Industrias auxiliares de carácter autonómico.

También la C.A. de Castilla y León cuenta con un convenio autonómico: el C.C. del Sector de Pizarra¹⁵¹, cuyo ámbito funcional es la elaboración y extracción de pizarras.

Por lo que se refiere a las Comunidades Autónomas uniprovinciales, en primer lugar, la C. A. de Cantabria cuenta con tres Convenios Colectivos referidos a este sector de actividad. En primer lugar, el C.C. para la Construcción y Obras Públicas¹⁵² que, pese a su denominación engloba, desde el punto de vista funcional, mas actividades de las que integran en sentido estricto el concepto de construcción y obras públicas, pues comprende todas las actividades previstas en el Anexo II CGSC; en segundo lugar, el C.C. para el Comercio de materiales de Construcción¹⁵³ cuyo ámbito funcional comprende la actividad de materiales de construcción siempre que las relaciones laborales estén reguladas por la OLCVC; y finalmente, en tercer lugar, el C.C. de Derivados de Cemento¹⁵⁴, que comprende las actividades de derivados de cemento.

148 Publicado por Resolución de 22-10-2002 (BOIB 5-11-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

149 Publicado por Resolución de 18-3-2002 (BOCIB de 2-4-2002). Vigencia hasta 31-12-2005
150 Publicado por Resolución de 3-12-2001 (DOGV de 4-2-2002). Vigencia hasta el 31-12-2002.

151 Publicado por Resolución de 16-8-2004 (DOCyL 3-9-2004). Vigencia hasta el 31-12-2005

152 Publicado por Resolución de 22-1-2003 (BOC de 31-1-2003). Vigencia hasta el 31-12-2006.

153 Publicado por Resolución de 25-7-2004 (BOC de 26-8-2004). Vigencia hasta el 31-3-2006

154 Publicado por Resolución de 11-3-2002 (BOC de 15-4-2002). Vigencia hasta 31-5-2005

Por su parte, la C.A. de Ceuta cuenta únicamente con un C.c. de Construcción¹⁵⁵ cuyo ámbito funcional es amplio comprendiendo además de las actividades enumeradas en el Anexo II CGSC, las de Yesos y Cales y las de Cerámica artística e industrias del azulejo.

La C.A. de La Rioja cuenta con una amplia cobertura negocial provincial. Así, además del C.c para Construcción y Obras Públicas¹⁵⁶ cuyo ámbito funcional es el propio de dicho subsector, cuenta con un C.c para Derivados del Cemento¹⁵⁷. Singular por su especificidad es el C.C. para la actividad de alfarería¹⁵⁸, actividad como es sabida integrada en el ámbito funcional del subsector de Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica, cuyo ámbito funcional es precisamente las empresas dedicadas a la actividad de la alfarería. Ya se ha señalado que el C. C. de Escayolas, Cales y Yesos¹⁵⁹ fue prorrogado por Acuerdo de 27-4-1999 (BOP de 11-5-1999) hasta que se firmara el Convenio Estatal del Sector, momento en el que se estaría a lo que en el mismo se establezca y como ya hemos señalado, dispone el II CGYCE que sólo se mantienen los provinciales concurrentes con el actual hasta la vigencia inicial.

Por lo que se refiere a la C.A. de Madrid cuenta con dos convenios sectoriales autonómicos referidos a tres de los grandes subsectores de actividad: el C.C para Construcción y Obras Públicas¹⁶⁰ y el C.C. para Derivados de Cemento¹⁶¹. En el pasado contaba también con un C.C para Yesos, Escayolas y su Prefabricados¹⁶², revisado por Resolución de 13-5-1999, al que cabe aplicar lo antes señalado para el de la misma actividad de La Rioja.

La C. A. de Melilla cuenta (s.e.u.o) únicamente con un C.C. para la Construcción¹⁶³ cuyo ámbito funcional se define por remisión al CGSC de 1992 que, como es sabido, es mas amplio que el ámbito funcional del actual CGSC. La revisión salarial para 2005¹⁶⁴ establece las tablas salariales para dicho año y los días festivos.

La C.A de Murcia tiene dos convenios colectivos referidos al sector objeto de este estudio: el C.c para Construcción y Obras Públicas¹⁶⁵ que comprende las

155Publicado por Resolución de 17-7-2003 (BO de 29-7-2003). Vigencia hasta el 31-12-2006

156Publicado por Resolución de 9-4-2003 (BOLR de 22-4-2003). Vigencia hasta el 31-12-2005.

157Publicado por Resolución de 27-9-2001 (BOLR de 9-10-2001). Vigencia hasta el 31-12-2005

158Publicado por Resolución de 21-6-2005 (BOLR de 23-6-2005). Vigencia hasta el 31-12-2006.

159 Publicado por Acuerdo de 15-9-1997 (BOLR de 2-10-1997). Vigencia inicial hasta el 31-12-1997).

160Publicado por Resolución de 6-4-2005 (BOM de 11-5-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005

161Publicado por Resolución de 4-12-2001 (BOM de 21-1-2002). Vigencia hasta el 31-12-2005

162Publicado por Resolución de 10-10-1996 (BOM de 13-11-1996). Vigencia hasta el 31-12-1996.

163Publicado por Resolución de 24-6-1993 (BOCM 15-7-1993). Vigencia hasta el 31-12-1993.

164 Publicado por Acuerdo de 26-5-2005 (BOCM de 3-6-2005)

165Publicado por Resolución de 14-8-2002 (BOCM de 7-9-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006

actividades listadas en todos los epígrafes del Anexo II del CGSC si bien respecto de la actividad de comercio de materiales de construcción se recoge (D.A.7ª) una autorización a la Comisión Mixta para determinar la fórmula para el acoplamiento de esa actividad al Convenio, respetando las características del mismo así como las condiciones económicas que procedan, acuerdo específico que también existe –incorporado como anexo X para el subsector de Mármol y Piedra natural; y el C.C para Derivados del Cemento¹⁶⁶ que, pese a su denominación, define su ámbito funcional por remisión al CGDC y por tanto, no comprende la actividad de Yesos y Cales; y finalmente, el C.C para Figuras de Barro¹⁶⁷ cuyo ámbito funcional es muy concreto o específico: las empresas dedicadas a la fabricación y modelaje de figuras de barro para Belenes.

La C.A de Navarra cuenta igualmente con tres convenios colectivos referidos al amplio sector de la construcción. Así, en primer lugar, el C.C (extraestatuario)¹⁶⁸ para la Construcción y Obras Públicas¹⁶⁹ cuyo ámbito funcional es especialmente complejo, según ya se ha señalado¹⁷⁰; el C. C. para Derivados del Cemento¹⁷¹; y finalmente, el C. C. para las Industrias del Alabastro¹⁷² -actividad comprendida en el subsector de Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica- cuyo ámbito funcional comprende las empresas dedicadas a la fabricación de alabastro, alabastrinas y resinas.

El Principado de Asturias cuenta, por su parte, con dos convenios colectivos: el de Construcción y Obras Públicas¹⁷³ y el C.C de Derivados de Cemento¹⁷⁴, coincidiendo en ambos casos sus ámbitos funcionales con sus denominaciones respectivas.

166Publicado por Resolución de 26-12-2001 (BORM de 21-1-2002). Vigencia hasta el 31-12-2005.

167Publicado por Resolución de 31-7-1996 (BOCM 30-8-96). Vigencia hasta 31-12-1997. Continúa en vigor por prórroga tácita.

168 Firmado únicamente por la parte sindical por UGT sin que se firme finalmente ni por CC.OO ni por ELA-STV..

169Publicado por Resolución de 21-7-2005 (BON de 26-8-2005). Vigencia hasta el 31-12-2007

170Dicho ámbito funcional comprende las siguientes actividades:

- Mármoles y Piedras
- .- Constructores de edificaciones
- .- Constructores-promotores de edificaciones urbanas
- .- albañilería
- .- Carpintería de armar
- .- Pintura
- .- decoración en yeso y escayola
- .- fabricación de yesos y cales
- .- contratistas de obras públicas en general
- .- empresas públicas de ámbito nacional
- .- canteras, graveras y areneras cuya materia se dedica a construcción
- .- actividades detalladas en Anexo II, epígrafe a).

171Publicado por Resolución de 3-6-2002 (BON de 1-7-2002). Vigencia hasta el 31-12-2004

172Publicado por Resolución de 27-5-2005 (BON de 5-8-2005). Vigencia hasta el 31-12-2007.

173Publicado por Resolución de 7-10-2003 (BOPA de 30-10-2003). Vigencia hasta el 31-12-2006.

174Publicado por Resolución de 2-1-2004 (BOPA de 30-1-2004). Vigencia hasta el 31-12-2005.

Pasando ya al nivel provincial de cobertura negocial, y por orden alfabético, la provincia de Álava cuenta con C.C para las Industrias de Construcción y Obras Públicas¹⁷⁵, cuyo ámbito funcional coincide con el señalado por el CGSC con excepción del comercio y el mantenimiento de autopistas y autovías y C.C para Derivados del Cemento¹⁷⁶ cuyo ámbito funcional coincide con el ya señalado del subsector.

La provincia de Albacete cuenta, igualmente, con idénticos convenios colectivos: el de Construcción y Obras Públicas¹⁷⁷, cuyo ámbito funcional es el de Construcción y Obras Públicas, sin exclusión alguna; y el C.C de Derivados de Cemento¹⁷⁸.

La provincia de Alicante es una de las que cuenta con mayor cobertura negocial provincial en el sector de construcción al haber identificado hasta cinco convenios colectivos provinciales. Así, en primer lugar, el C.C. para la Construcción y Obras Públicas¹⁷⁹, cuyo ámbito funcional no presenta ninguna especificidad respecto de la denominación que recibe; C.C para el Comercio de Vidrio y Cerámica¹⁸⁰ cuyo ámbito funcional se define como comprensivo de las industrias cuya actividad exclusiva y principal sea el comercio de vidrio o cerámica; el C. C. para el comercio del vidrio plano¹⁸¹ cuyo ámbito funcional es el comercio, la manufactura, la venta e instalación de vidrio plano ; el C.C para Mármoles, Piedras y Granitos¹⁸² -actividad como es sabido incluida en el ámbito funcional del subsector de Construcción y Obras Públicas- que comprende las empresas de mármoles, granitos y piedras incluyendo fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual, canteras, trituradoras y demás actividades afines; y finalmente, el C.C. para el Comercio-almacenistas de Materiales de Contrucción y Saneamiento¹⁸³ cuyo ámbito funcional comprende a las empresas dedicadas al comercio de materiales de construcción.

La provincia de Almería cuenta con tres convenios colectivos provinciales, dos de ellos relativos a dos de los grandes subsectores de la Construcción: el de Construcción y Obras Públicas¹⁸⁴ y el de Yesos, cales y Escayolas¹⁸⁵, ninguno de los cuales presenta singularidad alguna en el ámbito funcional en relación con los respectivos Convenios Generales. No obstante lo anterior, el tercer convenio, el Convenio para Canteras y Serrerías de Mármol¹⁸⁶- significa -dado su ámbito

175Publicado por Resolución de 9-7-2005 (BOP de 11-7-2005). Vigencia hasta el 31-12-2007.

176Publicado por Resolución de 14-6-2003 (BOP de 30-7-2003). Vigencia hasta el 31-7-2006.

177Publicado por Resolución de 20-6-2003 (BOP de 14-7-2003). Vigencia hasta el 31-12-2006.

178Publicado por Resolución de 14-5-2003 (BOP de 6-6-2003). Vigencia hasta el 31-12-2005

179Publicado por Resolución de 2-3-2005 (BOP de 6-4-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005

180Publicado por Resolución de 9-1-2002 (BOP de 21-1-2002) Vigencia hasta el 31-12-2002

181 Publicado por Resolución de 4-8-2004 (BOP de 7-8-2004). Vigencia hasta el 31-12-2005,
182Publicado por Resolución de 26-11-2002 (BOP de 11-12-2002) Vigencia hasta el 31-12-2006.

183Publicado por Resolución de 5-5-2004 (BOP de 25-5-2004). Vigencia hasta el 31-12-2006.

184Publicado por Resolución de 28-8-2002 (BOP de 18-9-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

185Publicado por Resolución de 20-10-2004 (BOP de 18-11-2004). Vigencia hasta el 31-12-2007.

186Publicado por Resolución de 14-10-2002 (BOP de 8-11-2002). Vigencia hasta 31-3-2007.

funcional¹⁸⁷ que esta actividad -que según el CGSC sí se encuentra dentro de su ámbito funcional, no se encuentra en el ámbito funcional del C. Construcción y Obras públicas señalado.

La provincia de Ávila cuenta únicamente (s.e.u.o) con dos convenios colectivos: el C.C Construcción y Obras Públicas¹⁸⁸ cuyo ámbito funcional es de Construcción y obras públicas, y el C.C de Derivados del Cemento¹⁸⁹, que tampoco presenta ninguna singularidad en lo que se refiere a su ámbito funcional.

Por su parte, para la provincia de Badajoz existen en la actualidad dos convenios provinciales: el C.C. de Construcción y obras públicas¹⁹⁰, cuyo ámbito funcional se corresponde con el subsector de construcción y obras públicas y el C.C. de Derivados del Cemento¹⁹¹ que comprende las empresas dedicadas a la fabricación y comercio de derivados del Cemento.

La provincia de Barcelona cuenta con tres convenios colectivos en este sector: en primer lugar, el C.C. de Construcción y Obras Públicas¹⁹² para el subsector de Construcción y Obras Públicas; en segundo lugar, el C.C. del Comercio de Materiales de Construcción¹⁹³, cuyo ámbito funcional está integrado por todas las empresas dedicadas al comercio de materiales de construcción en sentido amplio, tanto cementos, cales y yesos y fibrocementos y otros productos derivados del cemento, como azulejos y otros revestimientos y pavimentos cerámicos similares, saneamiento y maquinaria y herramientas de construcción; y en tercer lugar, el C.C. Convenio Colectivo de las Industrias de Prefabricados del Hormigón y derivados cuyo ámbito funcional es el subsector de derivados de cemento¹⁹⁴.

La provincia de Burgos cuenta con convenios colectivos uno de ellos para una actividad muy específica: el de C.C. de Construcción y Obras Públicas¹⁹⁵ cuyo ámbito funcional se define por remisión al Anexo II CGSC; el C.C. para Derivados del Cemento¹⁹⁶ y el C. C. del Sector de Optométrica¹⁹⁷, comprensivo de las empresas que tengan un gabinete o un establecimiento de optica-optométrica, así como los talleres de montaje, manipulación, mantenimiento y

187Empresas afectadas por lo dispuesto en el art. 12.c) CGSC así como los apartados a) y c) del Anexo II. En consecuencia, empresas dedicadas a la explotación de canteras, piedras de mármol, arenosas, tierras industriales, trituradores de mármol y las fábricas y talleres de sierra y labra de mármoles tanto mecánicas como manuales

188Publicado por Resolución de 6-11-2002 (BOP de 13-11-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

189Publicado por Resolución de 15-5-2002 (BOP de 4-6-2002). Vigencia hasta el 31-12-2005.

190Publicado por Resolución de 11-12-2002 (BOP de 9-1-2003). Vigencia hasta el 31-12-2006.

191Publicado por Resolución de 29-1-2002 (BOP de 5-3-2002). Vigencia hasta el 31-12-2005.

192Publicado por Resolución de 28-1-2003 (BOP de 13-12-2003). Vigencia hasta el 31-12-2004.

193Publicado por Resolución de 17-6-2005 (BOP de 8-8-2005). Vigencia hasta el 31-12-2006.

194Publicado por Resolución de 2-11-2001 (BOP de 17-1-2002). Vigencia hasta el 31-12-2005

195Publicado por Resolución de 12-4-2005 (BOP de 29-4-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005.

196Publicado por Resolución de 8-6-2005 (BOP de 21-7-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005.

197 Publicado por Resolución de 3-4-2003 (BOP de 24-4-2003). Vigencia hasta el 31-12-2014.

reparación que deban tener al frente del mismo, un óptico-optometrista colegiado, cuya principal singularidad, además de la especificidad del ámbito funcional – actividad como se sabe comprendida en el sector del vidrio- es su dilatado ámbito temporal.

Cáceres cuenta con C.Colectivo para la Construcción y obras públicas¹⁹⁸, cuyo ámbito funcional coincide con el subsector de Construcción y Obras Públicas, y C.C. para Derivados del Cemento¹⁹⁹.

La provincia de Cádiz tiene C. C. para la Construcción²⁰⁰ para el subsector de construcción y obras públicas; C.C. para Derivados del Cemento²⁰¹, materiales y prefabricados de Construcción, cuyo ámbito funcional son las empresas dedicadas a las actividades de fabricación de elementos derivados del cemento, y un C.C. un tanto singular en atención a su ámbito funcional, el C.C. para Actividades Conexas de Comercio de la Construcción mayorista y exclusivista y minorista²⁰², cuyo ámbito funcional comprende las siguientes actividades:

- .- la inversión colectiva de inmuebles
- .- la inversión para la construcción
- .- la promoción de ventas o arrendamientos de inmuebles
- .- la investigación científica aplicada a la construcción
- .- almacenistas de materiales de construcción (mayoristas y minoristas).

Por su parte, la provincia de Castellón cuenta con tres convenios de ámbito provincial. En primer lugar, el C.C. Convenio Colectivo de Industrias de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares²⁰³ relativo al subsector de Contrucción y Obras públicas pero sólo en lo relativo al epígrafe a) del Anexo II y con expresa exclusión de la actividad de Mármoles y Piedras, actividad que cuenta con su propio convenio Colectivo [C.C Mármoles y Piedras (industriales)²⁰⁴]. Especialmente importante es el C.C para Azulejo, Pavimento y Baldosas Cerámicos²⁰⁵.

La provincia de Ciudad Real cuenta únicamente con C. C. para la Construcción²⁰⁶, referido al subsector de construcción y obras públicas.

La provincia de Córdoba cuenta con un C. C. de Construcción y Obras Públicas²⁰⁷ y un C. C. de Derivados de Cemento²⁰⁸.

198Publicado por Resolución de 14-11-2002 (BOP de 10-12-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

199Publicado por Resolución de 8-4-2002 (BOP de 2-5-2002). Vigencia hasta el 31-12-2005.

200Publicado por Resolución de 22-10-2002 (BOP de 5-11-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

201BOP de 30-7-2003. Vigencia hasta el 31-12-2005.

202 BOP de 2-3-2005. Vigencia hasta el 31-12-2005.

203Publicado por Resolución de 30-10-2002 (BOP de 19-11-2002). Vigencia hasta el 31-12-2004.

204Publicado por Resolución de 18-11-2002 (BOP de 30-11-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

205Publicado por Resolución de 24-6-2004 (BOP de 8-7-2004). Vigencia hasta el 31-12-2007.

206Publicado por Resolución de 10-10-2002 (BOP de 28-10-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

207Publicado por Resolución de 23-4-2004 (BOP de 17-5-2004). Vigencia hasta el 31-12-2006

El C. C. para la Construcción²⁰⁹ para la provincia de Cuenca remite para la determinación de su ámbito funcional al Anexo II CGSC.

Gerona cuenta exclusivamente con C. C. de Construcción y Obras Públicas²¹⁰ y con C.C para Derivados del Cemento²¹¹.

Granada cuenta con C.C para Construcción y Obras Públicas²¹² y C.C para Derivados del Cemento²¹³.

Guadalajara tiene exclusivamente C. C para la Construcción y Obras Públicas²¹⁴ que comprende todas las actividades comprendidas listadas en el Anexo II CGSC.

En la provincia de Guipúzcoa hay tres convenios colectivos encuadrables en el ámbito de la Construcción que presentan, por lo demás, algunas singularidades en la determinación del ámbito funcional. Así, en primer lugar, el C.C para la Construcción²¹⁵ comprende tanto el sector de obras públicas y construcción como el de yesos y cales así como la fabricación y distribución de hormigón y a las empresas auxiliares dedicadas a la ejecución material de planes de seguridad. Por su parte, el C.C de la Industria de la Cerámica²¹⁶ comprende a las empresas dedicadas a la fabricación de materiales refractarios, ordinario y especial; fabricación de materiales de gres; fabricación de productos abrasivos; fabricación y manufactura de cerámica en general; fabricación de azulejos corrientes y artísticos; fabricación de lija y esmeril y finalmente, todas las actividades auxiliares y complementarias de las industrias referidas quedando únicamente excluidos el simple comercio de productos cerámicos cuando se ejerza con carácter exclusivo o con independencia de la fabricación y manufactura. Finalmente, el C.C. para la industria del Vidrio Hueco y Plano²¹⁷ comprende: la fabricación de vidrio hueco negro o envases; la fabricación del vidrio hueco blanco, en general y talleres y mejora del mismo, sean o no fabricantes; la fabricación de fibras de vidrio; la fabricación de vidrio plano; las manufacturas y templado del vidrio plano en general; las manufacturas y templado del vidrio al soplete; la óptica oftalmológica y corriente; y finalmente, todas las actividades auxiliares y complementarias de las anteriores quedando

208 Publicado por Resolución de 21-4-2003 (BOP de 15-5-2003). Vigencia hasta el 31-12-2005

209 Publicado por Resolución s/f (BOP de 16-8-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006..

210 Publicado por Resolución de 7-1-2005 (DOGC de 17-2-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005

211 Publicado por Resolución de 23-5-2003 (BOP de 11-6-2003). Vigencia hasta el 31-12-2005.

212 Publicado por Acuerdo de 21-4-2005 (BOP de 6-5-2005). Vigencia hasta el 31-12-2004 (sic).

213 Publicado por Resolución de 25-7-2005 (BOP de 12-8-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005.

214 Publicado por Acuerdo de 12-11-2002 (BOP de 25-11-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

215 Publicado por Resolución de 22-7-2004 (BOP de 10-8-2004). Vigencia indefinida.

216 Publicado por Resolución de 19-7-2002 (BOP de 8-8-2002). Vigencia hasta el 31-12-2003

217 Publicado por Resolución de 23-7-2003 (BOP de 13-8-2003). Vigencia hasta el 31-12-2003

excluido, no obstante, el comercio del vidrio cuando se ejerza con carácter exclusivo o con independencia de la fabricación o manufacturas del mismo.

En la provincia de Huelva existen en la actualidad tres convenios colectivos: el C.C. de Construcción y Obras Públicas²¹⁸, que se remite al Anexo II CGSC para la determinación de su ámbito funcional; el C.C para las Industrias del Vidrio²¹⁹ que define su ámbito funcional como las empresas dedicadas a la instalación de vidrio, almacenaje y venta del mismo tanto a empresas como a particulares, añadiendo una peculiar cláusula de cierre según la cual se aplica “en todo caso, a todas aquellas empresas comprendidas en el ámbito normativo de la extinguida y derogada Ordenanza Laboral para la industria del Vidrio, sin perjuicio de aquellos convenios concertados o que se concierten en el ámbito de cada empresa. Cuenta también con un C.C para Derivados del Cemento²²⁰.

La provincia de Huesca cuenta con C.C para la Construcción y Obras públicas²²¹ cuyo ámbito funcional corresponde el de su denominación si bien se exceptúan expresamente las empresas que cuenten con convenio propio mientras esté en vigor y siempre que derive condiciones mas favorables. Existe también un C. C para Derivados del Cemento²²²,

Jaén tiene un C.C para Construcción y Obras Públicas²²³, cuyo ámbito funcional se corresponde con el subsector de Construcción y obras públicas si bien excluye el comercio de materiales de construcción existiendo un C.C de Comercio de Materiales de Construcción²²⁴ que comprende en su ámbito de aplicación el Comercio de materiales de construcción cuyas relaciones de trabajo vienen reguladas por el Acuerdo Nacional para la Sustitución de la Ordenanza del Comercio de 5-1-1996. Existe también un C.C para Derivados del Cemento²²⁵.

La Coruña cuenta con dos convenios colectivos provinciales para dos de los principales subsectores -Construcción²²⁶ y Derivados del Cemento²²⁷-; dos convenios colectivos para actividades concretas encuadrables en el amplio ámbito de la Construcción -Elaboración e instalación de Piedra y Mármol²²⁸ y Pintura²²⁹; y finalmente un convenio colectivo un tanto singular en lo que al ámbito de aplicación se refiere, el C.C de Comercio Vario²³⁰, comprensivo, entre

218Publicado por Resolución de 2-2-2005 (BOP de 11-3-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005

219Publicado por Resolución de 18-4-2001 (BOP de 14-5-2001). Vigencia hasta el 31-1-2002

220Publicado por Resolución de 26-5-2005 (BOP de 29-7-2005). Vigencia hasta el 31-1-2005

221Publicado por Resolución de 7-10-2002 (BOP de 28-10-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

222Publicado por Resolución de 30-6-2003 (BOP de 14-7-2003). Vigencia hasta el 31-12-2005

223Publicado por Resolución de 15-7-2005 (BOP de 8-8-2005). Vigencia hasta el 31-12-2006.

224Publicado por Resolución de 1-10-2003 (BOP de 31-10-2003). Vigencia hasta el 31-12-2004.

225Publicado por Resolución de 13-7-2005 (BOP de 6-8-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005

226Publicado por Resolución de 4-7-2005 (BOP de 19-7-2005). Vigencia hasta el 31-12-2006

227Publicado por Resolución de 5-12-2002 (BOP de 30-1-2003). Vigencia hasta el 31-12-2005

228Publicado por Resolución de 1-7-2004 (BOP de 2-7-2004). Vigencia hasta el 31-12-2006.

229Publicado por Resolución de 13-1-2005 (BOP de 1-2-2005). Vigencia hasta el 13-12-2005.

230Publicado por Resolución de 26-1-2005 (BOP de 24-2-2005)

otras, del comercio de materiales de construcción, pinturas, barnices, material de saneamiento y material de decoración.

Las Palmas de Gran Canaria cuenta con el convenio colectivo de Construcción²³¹ -para construcción y obras públicas- y el C. c. para el Comercio y Manufactura del Vidrio Plano²³².

León tiene C.C para Edificación y Obras Públicas²³³ cuyo ámbito funcional es coincidente en forma total con el CGSC del que reitera su Anexo II en su propio Anexo IV; un C. C para Almacenistas de materiales de construcción²³⁴ y un C.C para la fabricación de Derivados del Cemento²³⁵

Lérida sólo tiene (s.e.u.o) C.C para la Construcción²³⁶ con un ámbito funcional complejo que excluye, respecto del sector de obras públicas definido por el CGSC la conservación y el mantenimiento de estructuras y añade los sectores de cemento y sus derivados; yesos y cales y la actividad de cerámica artística e industrias del azulejo que, a la entrada en vigor del Convenio, no estuviera afectado por otro Convenio Estatal así como el comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

La provincia de Lugo cuenta con C.C para la Edificación y Obras Públicas²³⁷ que define su ámbito funcional enunciado algunas de las actividades del anexo II CGSC pero no todas - C. C para el Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento²³⁸ y C.C para Materiales y Prefabricados de Construcción²³⁹ con un ámbito funcional complejo pues comprende mármoles, granitos, pizarras (extracción y acabado), areniscas, otras rocas para la construcción, cales, yesos, y escayolas, áridos, cementos naturales, hormigón preparado, otros materiales de la construcción que no estén incluidos en los esquemas orgánicos de otras actividades; prefabricados de yesos y escayolas, prefabricados de cales, prefabricados de hormigón, terrazos, mosaicos hidráulicos, otros pavimentos de terrazo, fibrocemento, materiales aislantes y de protección y otros materiales prefabricados quedando excluida la actividad de cementos artificiales así como aquellas que tengan convenio propio concertado. Además, cuenta con un convenio colectivo peculiar desde el punto de vista territorial, el C. C. Pizarra²⁴⁰ cuyo ámbito territorial se define como las empresas

231 Revisión salarial por Acuerdo s/f (BOP de 22-7-2005)

232 Publicado por Resolución de 12-12-1996 (BOP de 30-12-1996). Revisión salarial publicada por Resolución s/f (BOP 4-5-2005).

233 C. Colectivo de Edificaciones y Obras Públicas de León publicado por Acuerdo de 23-7-2002 (BOP de 12-8-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

234 Publicado por Resolución de 1-9-2003 (BOP de 15-9-2003). Vigencia hasta el 31-12-2005

235 Publicado por Resolución de 23-10-2001 (BOP de 13-11-2001). Vigencia hasta el 31-12-2005.

236 Publicado por Resolución de 30-10-2002 (DOGC de 23-1-2003). Vigencia hasta el 1-12-2006.

237 Publicado por Resolución de 30-9-2004 (BOP de 10-12-2004). Vigencia hasta el 31-12-2004.

238 Publicado por Resolución de 30-9-2004 (BOP de 9-12-2004). Vigencia hasta el 31-12-2004.

239 Publicado por Resolución de 30-9-2004 (BOP de 15-12-2004). Vigencia hasta el 31-12-2004

240 Publicado por Resolución de 22-5-2003 (DOGA de 1-7-2003). Vigencia hasta el 31-12-2004

de explotación de pizarras de la provincia de Orense y en las empresas de Lugo que se relacionan en el acta de su firma, pudiendo incorporarse voluntariamente al mismo las restantes empresas de Galicia.

Málaga tiene convenio colectivo para la Construcción, obras públicas y oficios auxiliares²⁴¹ - para el subsector de construcción y obras públicas-; C.C para Derivados del Cemento²⁴²; y C.C para Vidrio Plano (Comercio y Manufacturas)²⁴³.

Orense cuenta con un C. C para la Construcción²⁴⁴ -para Construcción y obras públicas-; un C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento²⁴⁵ y el ya señalado C. C. de Pizarra²⁴⁶ que prevé su extensión voluntaria a la provincia de Lugo.

Palencia tiene C. C para la Construcción y Obras Públicas²⁴⁷ y C. C para Derivados del Cemento²⁴⁸.

En la provincia de Pontevedra existe un número importante de convenios colectivos reconducibles al amplio sector de la construcción. Así, en primer lugar, como sectoriales, existe un C. C para la Construcción²⁴⁹ (para construcción y obras públicas con excepción de las empresas que tengan convenio de empresa) y un C. C para Derivados del Cemento²⁵⁰. Hay además C. C para Mármoles y Piedras²⁵¹ y para el Sector de comercio de materiales de construcción y saneamiento²⁵² (al por mayor y al detall).

Salamanca tiene C. C para la Construcción²⁵³, cuyo ámbito funcional es el de construcción y obras públicas.

Santa Cruz de Tenerife cuenta igualmente con C. C para la Construcción²⁵⁴ -construcción y obras públicas-.

241Publicado por Resolución de 18-8-2004 (BOP de 4-10-2004). Vigencia hasta el 31-12-2006

242Publicado por Resolución de 25-2-2002 (BOP de 28-5-2002). Vigencia hasta el 31-12-2005

243Publicado por Anuncio de 11-3-2004 (BOP de 26-4-2004). Vigencia hasta el 31-12-2004.

244Publicado por Resolución de 20-9-2004 (DOG de 1-12-2004). Vigencia hasta el 31-12-2004.

245 Publicado por Resolución de 2-3-2004 (BOP de 2-5-2004). Vigencia hasta el 31-12-2005.

246 Publicado por Resolución de 22-5-2003 (DOGA de 1-7-2003). Vigencia hasta el 31-12-2004

247Publicado por Acuerdo de 12-11-2002 (BOP de 27-11-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

248Publicado por Resolución de 1-7-2003 (BOP de 18-7-2003). Vigencia hasta el 31-12-2003.

249Publicado por Resolución de 23-9-2004 (DOG de 28-10-2004). Vigencia hasta el 31-12-2004.

250Publicado por Resolución de 9-8-2001 (BOP de 19-10-2001). Vigencia hasta el 28-2-2006.

251Publicado por Resolución de 8-10-2004 (BOP de 22-10-2004). Vigencia hasta el 31-12-2004.

252Publicado por Resolución de 15-4-2004 (BOP de 27-5-2004). Vigencia hasta el 31-12-2005.

253Publicado por Acuerdo s/f (BOP de 16-3-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005.

254Publicado por Resolución s/f (BOP de 23-9-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

Segovia tiene convenio colectivo provincial para los dos grandes subsectores: Construcción²⁵⁵ -referido a construcción y obras públicas- y Derivados del Cemento²⁵⁶.

Sevilla también cuenta con C.C para la Construcción y Obras Públicas²⁵⁷ y con C. C para Derivados del Cemento y C. C para las industrias del Vidrio²⁵⁸, referido a la industria del vidrio y su manufactura y comercio excepto aquellas empresas que tuvieran convenio propio o de ámbito superior.

Soria cuenta únicamente con un C. C para la Contrucción y obras Públicas²⁵⁹ con un muy limitado ámbito funcional pues sólo comprende las actividades enumeradas en el epígrafe a) del Anexo II CGSC.

Tarragona tiene C. C para la Construcción²⁶⁰ -referido a la construcción y obras públicas y a las canteras, areneras y graveras [epígrafes a) y c) CGSC]-; un C. C. para el sector de Derivados del Cemento²⁶¹ y un C. C para el Comercio de Materiales de Construcción²⁶² que comprende el comercio de cementos, cales, yesos y mármoles; de fibrocementos y otros derivados del cemento; de azulejos y otros revestimientos y pavimentos cerámicos, de saneamiento y de maquinaria y herramientas de construcción.

Teruel tiene un C. C para Construcción y Obras Públicas²⁶³ cuyo ámbito funcional coincide con su denominación.

Toledo tiene C. C para Construcción²⁶⁴ -para Construcción y Obras públicas-; para Derivados del Cemento²⁶⁵; y un C. C para Cerámica artística²⁶⁶ que comprende las empresas cuya actividad exclusiva y principal desarrollada profesionalmente consista en la fabricación y venta de artículos de cerámica y porcelana bien sea al detall o al por mayor.

Valencia cuenta con varios convenios colectivos en esta sector: al C. C para Construcción y Obras Públicas²⁶⁷ se unen el C. C para Canteros,

255Publicado por Resolución de 11-8-2003 (BOP de 25-8-2003). Vigencia hasta el 31-12-2006.

256Publicado por Resolución de 13-6-2003 (BOP de 2-7-2003). Vigencia hasta el 31-12-2005.

257Publicado por Resolución de 8-6-2005 (BOP de 6-7-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005.

258Publicado por Resolución de 17-11-1998 (BOP de 23-4-1999). Vigencia hasta el 31-12-2006.

259Publicado por Acuerdo s/f (BOP de 4-12-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

260Publicado por Resolución de 28-7-2003 (DOGC de 12-9-2003). Vigencia hasta el 30-4-2004.

261 Publicado por Resolución de 3-12-2001 (DOGC de 18-2-2002). Vigencia hasta el 31-12-2005.

262Publicado por Resolución de 16-4-2004 (BOP de 17-6-2004). Vigencia hasta el 31-12-2006.

263Publicado por Resolución de 19-11-2002 (BOP de 3-12-2002). Vigencia hasta el 31-12-2006.

264Publicado por Acuerdo de 25-7-2002 (BOP de 8-8-2002). Vigencia hasta el 31-12-2002.

265Publicado por Resolución de 2-10-2001 (BOP de 25-10-2001). Vigencia hasta el 31-12-2002

266Publicado por Resolución de 6-2-2001 (BOP de 5-3-2001). Vigencia hasta el 31-12-2003.

267Publicado por Resolución de 22-2-2005 (BOP de 15-3-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005.

Marmolistas y Granitos naturales²⁶⁸, el C.C para Comercio de Materiales de Construcción²⁶⁹, el C. C para las Industrias de la Cerámica²⁷⁰, el C. C para Pintores Murales, Decoradores y Empapeladores²⁷¹ con un amplio campo de aplicación funcional²⁷² y finalmente, el C. C para la industria azulejera²⁷³ cuyo ámbito funcional comprende a las empresas dedicadas a la fabricación de azulejos de la provincia de Valencia.

Valladolid tiene C.C para la Construcción y Obras Públicas²⁷⁴ y C.C para Derivados del Cemento²⁷⁵.

La provincia de Vizcaya cuenta igualmente con un número considerable de convenios colectivos referidos al sector de la Construcción. Así, en primer lugar, el C. C para la Construcción²⁷⁶ que comprende las actividades enumeradas en el art. 12 CGSC con la excepción de las canteras, areneras y graveras y la conservación y mantenimiento de infraestructuras. En segundo lugar, el C. C para Hormigones y Canteras²⁷⁷ cuyo ámbito funcional es amplio pues comprende no sólo las canteras, areneras y graveras y la explotación de tierras industriales sino también las industrias de cales y yesos y la fabricación y venta de hormigón. En tercer lugar, el C.C para las Industrias de Mármoles y Piedras²⁷⁸ y finalmente, el C.C para Materiales y Prefabricados (extraestatutario)²⁷⁹ referido a la actividad de fabricación de derivados de cemento si bien su campo de aplicación funcional es algo mas limitado pues sólo comprende la fabricación de morteros, de productos en fibrocemento, de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados post o pretensados, así como articulos en celulosa cemento y pómez-cemento.

La provincia de Zamora tiene un único convenio colectivo con un ámbito funcional dudoso: el C. C para Construcción, Obras Públicas y Derivados del

268Publicado por Resolución de 11-7-2002 (BOP de 26-8-2002). Vigencia hasta el 31-12-2004.

269Publicado por Resolución de 5-7-2004 (BOP de 21-7-2004). Vigencia hasta el 31-12-2005.

270Publicado por Resolución de 29-7-2004 (BOP de 29-9-2005). Vigencia hasta el 31-12-2005.

271Publicado por Resolución de 22-12-2003 (BOP de 13-2-2004). Vigencia hasta el 31-12-2006

272Comprende las siguientes actividades:

- .- pintores de edificación
- .- pintores de taller
- .- pintores de buques
- .- señalización de vías públicas
- .- otras técnicas nuevas y revestimientos que aparezcan en el futuro

273Publicado por Resolución de 31-7-2003 (BOP de 15-9-2003). Vigencia hasta el 31-12-2004

274Publicado por Resolución de 17-6-2005 (BOP de 7-7-2005). Vigencia hasta el 31-12-2006.

275Publicado por Resolución de 19-8-2003 (BOP de 4-9-2003). Vigencia hasta el 31-12-2005.

276 Publicado por Resolución de 26-8-2003 (BOP de 9-9-2003). Vigencia hasta el 31-12-2005.

277Publicado por Resolución de 3-11-2004 (BOP de 18-11-2004). Vigencia hasta el 31-12-2005

278Publicado por Resolución de 31-8-2004 (BOP de 9-9-2004). Vigencia hasta el 31-12-2005

279Publicado por Resolución de 19-12-2001 (BOP de 21-1-2001). Vigencia hasta el 31-12-2002

Cemento²⁸⁰. Dispone su art. 1 que el convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que se dediquen a las actividades de construcción, Obras Públicas y Derivados de Cemento, con excepción de la actividad de Tejas y Ladrillos y de Vidrio y Cerámica añadiendo a continuación que quedan comprendidas, por tanto, todas las actividades del ámbito funcional del CGSC 2002-2006.

Finalmente, la provincia de Zaragoza cuenta con tres convenios en este sector: el C.C para Industrias de la Construcción y Obras Públicas²⁸¹ -que únicamente comprende el epígrafe a) del Anexo II CGSC- ; el C. C para Terrazos y Piedra Artificial²⁸² del subsector de Derivados del Cemento; y finalmente, el C. C para Forjados y Hormigones²⁸³.

280Publicado por Resolución de 16-7-2003 (BOP de 8-8-2003): Vigencia hasta el 31-12-2006

281Publicado por Resolución de 11-7-2003 (BOP de 31-7-2003). Vigencia hasta el 31-12-2006

282Publicado por Resolución de 21-3-2002 (BOP de 19-4-2002). Vigencia hasta el 31-12-2002

283Publicado por Resolución de 26-10-2001 (BOP de 20-11-2001). Vigencia hasta el 31-12-200

Capítulo 2

Condiciones generales de ingreso y contratación

1. INTRODUCCIÓN

Bajo el genérico título de "Condiciones generales de ingreso y contratación" se recogen en el presente capítulo las previsiones de los convenios colectivos referentes a las condiciones generales de ingreso en el trabajo, es decir, los trámites formales y documentales, las eventuales pruebas de aptitud, el período de prueba, las modalidades de contratación y las medidas de fomento de empleo, englobando entre estas últimas una variedad de medidas tales como la supresión de horas extraordinarias habituales, la conversión de contratos temporales en indefinidos, la jubilación forzosa, entre otras, cuestiones que si bien serán tratadas también en otras partes de este estudio desde otra perspectiva distinta presentan, a nuestro parecer, aspectos interesantes desde el punto de vista de las políticas de empleo adoptadas desde el marco de la negociación colectiva. Evidentemente, y dada la heterogeneidad de las materias objeto de estudio, las previsiones de los distintos convenios colectivos presentan una tipología muy diferente. No se puede olvidar que no obstante las reformas del Estatuto de los Trabajadores en busca de una mayor potenciación de la negociación colectiva, las posibilidades que los agentes sociales tienen de intervenir en la regulación de las diferentes materias señaladas son muy distintas y en muchas cuestiones de las aquí examinadas los convenios colectivos suponen únicamente la reiteración de lo regulado legal o reglamentariamente en algunos casos por tratarse de materias indisponibles y en otros casos posiblemente por inercia.

Por otro lado, y por lo que se refiere a la estructuración en la exposición de la materia, se ha optado por su fragmentación en los diversos subsectores de los que integran el amplio funcional del Sector de la Construcción. La opción por esta metodología está, por lo menos en esta materia, suficientemente justificada si tenemos en cuenta que, fundamentalmente en materia de contratación, son muy diferentes las necesidades estructurales de uno y otros subsectores, lo que queda claramente ejemplificado en la figura convencional del contrato para trabajo fijo de obra característica del subsector de construcción y obras públicas. Además, y en relación con este último subsector se ha puesto de manifiesto en el capítulo dedicado a la identificación de los límites del sector que es posible identificar, por lo que se refiere a los convenios colectivos provinciales en su relación con el ámbito funcional del CGSC, seis grupos de convenios. En atención a las anteriores consideraciones se ha optado por otorgar tratamiento diferenciado a dichos grupos agrupando únicamente los Grupos 1 y 2 pues respecto del grupo 2 hemos creído que el hecho de que excluya alguna de las actividades que sí están integradas en el CGSC no implica modificación de calado respecto de la similitud con este. Sí pensamos que puede tener mayor relevancia el hecho de que en un mismo convenio provincial estén integradas actividades que están en la actualidad y por lo que se refiere al ámbito estatal, reguladas por convenios autónomos (grupo 3), el hecho de que se refiera a actividades muy concretas de las que sí integran el subsector de construcción y obras públicas (grupo 4) o el que sólo comprenda el comercio de materiales de construcción (grupo 5) .

2. SUBSECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS (Grupos 1 y 2)

Como ya se ha señalado, el CGSC contenía reglas exhaustivas relativas a la estructuración de la negociación colectiva, reglas que se concretaban, fundamentalmente, en dos sentidos: en primer lugar, en la fijación de materias reservadas a cada uno de los niveles territoriales de negociación y en segundo lugar, en la fijación de las reglas que han de resolver las relaciones entre dichos ámbitos territoriales. En este sentido, el CGSC se reservaba (art. 10) para su propia regulación, con exclusión expresa de la negociación de las mismas a niveles inferiores, y por lo que ahora interesa, las modalidades de contratación, las condiciones generales de ingreso y los períodos de prueba. Ello implica, por tanto, que en principio en los convenios provinciales no deberían existir modificaciones, de ningún tipo, sobre la regulación en estas materias contenida en el CGSC, no sólo por la reserva material que realiza el propio CGSC sino también en atención a lo previsto en el art. 7 CGSC que contiene una cláusula (de carácter obligacional) según la cual las partes signatarias se comprometen a no promover, negociar, ni concluir Convenios colectivos provinciales o de Comunidad Autónoma que contengan o regulen materias reservadas por el CGSC al ámbito general estatal, renunciando con carácter expreso al ejercicio del derecho contenido en el art. 84 ET el cual, como es sabido, prevé la posibilidad de que los sindicatos y organizaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimidad de los arts. 87 y 88 ET, en un ámbito superior a la empresa, puedan negociar acuerdos o convenios que afecten a los de ámbito superior, siempre que obtengan la mayoría exigida para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación si bien, no obstante, excluye de tal posible concurrencia, en lo que ahora interesa, la regulación del período de prueba y de las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa. Como ya se ha señalado, dicho reparto de materias ha sido declarado nulo por la jurisprudencia lo que no obsta para que la exposición de esta materia se realice a partir de esa regulación del CGSC y ello por dos razones: en primer lugar, porque la posibilidad de concurrencia no afecta a todas las materias al excluir el párrafo tercero del art. 84 ET algunas de ellas de esa posibilidad; y en segundo lugar, porque los convenios colectivos en una mimetización del contenido del CGSC normalmente reiteran su contenido y cuando no sea sí y prevean regulaciones específicas se señalaran en el lugar correspondiente.

A) CONDICIONES GENERALES DE INGRESO EN EL TRABAJO

El Capítulo I del Título I CGSC contiene las condiciones generales referidas al ingreso en el trabajo, denominación que engloba los aspectos generales de ingreso en el trabajo (art. 22), las pruebas de aptitud (art. 23), los reconocimientos médicos (art. 24) y el período de prueba (art. 25), cuestiones que vamos a examinar por separado con la salvedad de los reconocimientos médicos que se abordan en la parte destinada al análisis de las previsiones en materia de seguridad y salud laboral.

a) Ingreso en el trabajo

Sobre el ingreso en el trabajo, la negociación colectiva es mas bien parca como no podía ser de otra manera. Por un lado, el CGSC se limita a señalar, en el art. 22.1 que la admisión al trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia prohibiendo el trabajo antes de los 16 años de edad, en reiteración del art. 6 ET que establece tal edad como edad mínima de acceso al empleo. Por otro lado, el art. 22.2 CGSC, recoge la obligación de registrar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren, deban o no formalizarse por escrito. El nuevo convenio –distinto en su dicción a su predecesor- acoge así la modificación operada por la Ley 32/2000, de 29 de diciembre sobre el art. 16 ET al que adecua su contenido. El C. C. Alicante (2005) se refiere sin embargo al registro y comunicación, respectivamente, de los contratos que deben formalizarse por escrito y de los que no existe dicha obligación.

Por lo que se refiere a la incidencia de la negociación colectiva de ámbito provincial, es posible identificar tres grupos de convenios: en primer lugar, un primer grupo de convenios no contemplan disposición alguna a este respecto²⁸⁴, en segundo lugar, otro importante grupo reitera, en términos idénticos o prácticamente, la previsión del convenio general²⁸⁵, otros remiten al CGSC o a la normativa general o a ambas²⁸⁶ y finalmente, existe algún convenio con disposiciones específicas.

Así, el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003) prevé que “las partes firmantes del convenio, a través de sus organizaciones, se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes, al margen de la Ley de los Convenios Colectivos (sic) pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo”, cláusula que se reitera prácticamente igual por el C. C. Edificación y Obras Públicas de La Rioja (2003) y en el C. C. Construcción y OP de Murcia (2002). Por su parte, el C.C. de Asturias (2003) preve la obligación de suscripción del contrato por escrito y la entrega de un ejemplar del mismo al trabajador antes de la incorporación del mismo al trabajo, en el modelo que figura como Anexo del propio Convenio provincial o cualquier otro formato aprobado por

284 C.C. Construcción y OP de Álava (2005); C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); C.C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Gerona (2005); C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C.C. Construcción y OP de Huelva (2005); C.C. Construcción y OP de León (2002); C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); C.C. Construcción y OP de Soria (2002); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002); C.C. Construcción de Tarragona (2003); C.C. Construcción y OP de Teruel (2002); C.C. Construcción y OP de Valencia (2005); C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003)

El C.C. Construcción y OP de Ávila (2002) es la única disposición que contempla en materia de ingreso al trabajo: la obligación de un reconocimiento médico previo. Idem C. C. Construcción de Salamanca (2005).

285 C.C. Construcción y OP de Almería (2002); C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002) ; C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C.C. Construcción y OP de Jaén (2005); C.C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. Construcción de Orense (2004); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción de Pontevedra (2004); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005)

286 C. C. Construcción y Obras Públicas de Burgos (2005)

disposición normativa así como la obligación de registro y la entrega de una copia a los representantes de los trabajadores. El convenio contiene, además, una llamada a los empresarios y asociaciones profesionales y los trabajadores o sus representantes legales para que recaben a la Comisión de Vigilancia, Seguridad e Higiene y Contratación prevista en el propio convenio las actuaciones necesarias en orden a controlar el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de contratación imponiéndoles también la obligación de aportar cuanta información, aclaraciones y documentación les sea requerida por dicha Comisión. El C. C. Construcción de Baleares (2002) sólo contempla la posibilidad de que el trabajador, una vez sea admitido en la empresa, pueda solicitar a la misma, a partir del 5º día de su incorporación, una copia del parte de alta en la Seguridad Social permitiéndole igualmente para que inste directamente su afiliación si no lo hiciera la empresa a la que, por otro parte, se obliga a exponer o entregar a los representantes de los trabajadores el TC1 del último mes, considerando el incumplimiento de esta obligación falta grave a efectos de sanción por la autoridad laboral. El C. C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003) también incide en la cuestión de los documentos de afiliación, obligando a las empresas a facilitar a los trabajadores que ingresen o cesen a su servicio la fotocopia del documento de alta o baja a la Seguridad Social en el plazo de los 10 días siguientes a su tramitación en el INSS. También en esta materia de obligaciones en materia de Seguridad Social incide el C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004) que además de reiterar la obligación legal de que las empresas soliciten el alta del trabajador con anterioridad al comienzo de la prestación de servicios, prevén la obligación de entrega al trabajador de un fotocopia del alta formalizada y la exhibición en el tablón de anuncios de copias de los TC1 y TC2 del último mes, obligación esta última que el C. C. Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2005) condiciona a que la empresa tenga destinado en ese centro de trabajo a un mínimo de diez trabajadores contemplando para el caso contrario la exhibición de dicha documentación en el momento de pago de la nómina. Asimismo y respecto de los contratos fijos de obra el C. C. Barcelona (2003), impone la obligación de su visado por la autoridad laboral. El C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2003) a la previsión general de que el ingreso se efectuará de acuerdo con la normativa legal vigente sin que en ningún caso pueda ser antes del cumplimiento de los 16 años, añade la obligación de dar cuenta a los representantes de los trabajadores de los ingresos realizados y de la modalidad contractual de los mismos así como la entrega de una prendas de trabajo²⁸⁷ a sus trabajadores en el momento de ingresar en la empresa. Otros convenios contemplan la obligación de entrega de la ropa de trabajo pero no como disposición relativa al ingreso en la empresa. El C. C. Construcción y OP de Huesca (2002) recoge entre las obligaciones previas a la incorporación al trabajo, además de la obligación empresarial de reconocimiento médico previo, una cláusula por la que, en atención al alto nivel de siniestralidad en el sector, se insta a las empresas a que faciliten y favorezcan la participación de todos sus trabajadores, especialmente los de nueva construcción, en el primer ciclo del Aula Permanente de la Fundación Laboral de la Construcción por considerarlo el método mas idóneo para desarrollar un sistema de gestión preventivo adecuado.

287 Un par de botas de seguridad o calzado adecuado a su seguridad; un buzo o mono o en su lugar, pantalón y camisa y ropa de trabajo para inclemencia del tiempo, ropa que es propiedad de la empresa y que no podrá salir de ella para uso particular del trabajador. Además, se establece la obligación de su renovación mínima cada 6 meses.

También en relación con el ingreso en el trabajo se encuentran las disposiciones relativas a las pruebas de aptitud. El art. 23 CGSC prevé la posibilidad de que, con carácter previo al ingreso en la empresa, éstas realicen las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar. El precepto prevé también la obligación de que el trabajador sea sometido a un reconocimiento médico previo a la admisión en la empresa conforme a lo que dispone el art. 24 CGSC, aspecto este que será examinado en el epígrafe dedicado a la salud laboral²⁸⁸. Finalmente, el art. 23.3 CGSC prevé la obligación de que el trabajador, una vez sea considerado apto, deba aportar para la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo. Igualmente, y en su comparación con el contenido de su predecesor el II CGSC, ha desaparecido la referencia a la obligatoria inscripción del trabajador y firma del mismo en el Libro de Matrícula del Personal, libro de matrícula ya inexistente, al haber sido derogado –por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social– el art. 101 LGSS en el que se prevenía la obligación de que los empresarios llevaran al día un Libro de Matrícula del Personal en el que debían ser inscritos los trabajadores desde el momento en que inicien la prestación de servicios.- No obstante, aún algunos convenios colectivos provinciales se refieren a la necesaria inscripción del trabajador en el Libro de Matrícula²⁸⁹.

b) El período de prueba

Como es sabido, la regulación del período de prueba fue objeto de dispositivización en favor de la negociación colectiva por la Ley 11/1994, de 19 de mayo de modificación del Estatuto de los Trabajadores. En la actualidad, el art. 14 ET prevé la posibilidad de que se concierte por escrito un período de prueba remitiendo a los convenios colectivos la fijación de los límites de duración del mismo, previendo, con carácter supletorio de la regulación convencional, una duración máxima de seis meses para los técnicos titulados y dos meses para los demás trabajadores si bien, en el caso de empresas de menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados, duración esta última que implica un límite al eventual papel regulador de los convenios colectivos en esta materia, límite que no existe para la duración del período de prueba en empresas de mas de 25 trabajadores.

La regulación convencional sí ha jugado en esta materia el papel regulador para el que es invocada si bien hay que tener en cuenta que dicha regulación lo es a nivel de convenio sectorial general pues no sólo el CGSC ha incluido el período de prueba en las materias reservadas su regulación con exclusión de la negociación de ámbito inferior sino que además, se trata de una materia de las que el párrafo tercero del art. 84 ET excluye de la posible concurrencia prevista

288 C.C. Construcción y OP de Álava (2005); C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción y OP de Alicante (2005).

289 C.C. Construcción y OP de Álava (2005); C.C. Construcción y OP de Alicante (2005)

en el párrafo segundo del propio art. 84 ET. No obstante, no falta algún convenio que prevé su propia duración y en algún caso, alguna precisión sobre la regulación del CGSC.

Efectivamente y por lo que hace a la regulación de la duración del período de prueba, el art. 25 CGSC prevé la posibilidad de que se concierte por escrito un período de prueba con las siguientes duraciones máximas:

- a) Técnicos superiores y medios: 6 meses
- b) Empleados:
 - .- Niveles III (excepto titulados medios), IV y V: 3 meses
 - .- Niveles VI al X: 2 meses
 - .- resto de personal: 15 días naturales
- c) Personal operario:
 - .- Encargados y capataces: 1 mes
 - .- resto de personal: 15 días naturales

El C.C. de Ciudad Real (2002) prevé un régimen de duración diferente estableciendo una duración máxima de 4 meses para los técnicos titulados; 30 días para los administrativos y 10 días para el resto de personal. Por su parte, el C. C. Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2002) en el periodo de prueba de los empleados sólo distingue dos supuestos: los niveles III, IV y V (excepto titulados medios) para quienes prevé, igual que el CGSC, 3 meses, y el resto de operarios para quienes establece 2 meses de periodo de prueba. Curiosa es la reducción en un día respecto del CGSC del periodo de prueba para el personal operario que no sea encargado o capataz que realiza el C. C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004) que cifra, por tanto, en 14 días.

Por lo que respecta al resto del régimen jurídico del período de prueba, en general, el art. 25 CGSC coincide con el art. 14 ET, lo cual es bastante lógico puesto que el resto del régimen jurídico no fue dispositivizado en favor de la negociación colectiva. No obstante, y como previsión singular, el art. 25, en su epígrafe 4, prevé que los titulares de la cartilla profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato fijo de obra y otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior. Esta previsión es lógica en un sector como es el de la Construcción en el que existe una gran movilidad de los trabajadores entre las distintas empresas dada la temporalidad de su actividad profesional. A esta previsión, el C.C. Construcción y Obras Públicas de Asturias (2003) añade la precisión de que bastará como certificado el expedido por la FLC de Asturias o en su caso, de la FLC de ámbito estatal en la que conste el número de días en alta en el sector de la construcción añadiendo la encomienda a la FLC de Asturias para que suscriba con la Fundación Laboral de la Construcción de ámbito estatal un protocolo en virtud del cual los trabajadores puedan recabar de esta última Fundación las certificaciones señaladas previendo que en caso de discrepancia entre el trabajador y la FLC en relación con los datos obrantes en los archivos de la entidad, el trabajador podrá incoar (sic) expediente contradictorio, que la FLC deberá resolver en el plazo de 5 días

hábiles. El C.C. Construcción y Obras Públicas de Asturias (2003) prevé además, la implantación de un sistema de identificación sectorial para los trabajadores y las empresas que permita su identificación y facilite la movilización de la información disponible por la FLC. Por otro lado, y ya como una precisión sobre la disposición legal que declara la nulidad del período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, el C. C. Construcción de Vizcaya (2003) prevé que no podrá establecerse un nuevo periodo de prueba para aquel trabajador que hubiera estado trabajando en la empresa y si desde la finalización del último contrato no hubiera transcurrido un periodo superior a un año. El C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004) explicita que la empresa, en el momento de formalizar el contrato de trabajo, deberá comprobar si el trabajador es titular de la cartilla profesional haciendo constar, en su caso, dicha circunstancia en el contrato de trabajo mientras que, por el contrario, el C. C. Construcción y OP de Huesca (2002) condiciona esa exención a que el trabajador haya informado previamente a la empresa de estar en posesión de la cartilla profesional

Salvo las previsiones señaladas, el resto de convenios provinciales o bien reiteran el texto del CGSC en términos idénticos o prácticamente idénticos²⁹⁰ o bien no contienen previsión alguna en tal sentido²⁹¹ o bien se remiten en tal materia, juntamente con otras, a lo previsto en el ET y CGSC²⁹²

B) CONTRATACIÓN

El capítulo II del Título I CGSC es el dedicado a la contratación, aspecto que, como ya se ha señalado, y aunque en la actualidad anulado por los Tribunales, se encuentra también reservado a la regulación del CGSC, lo que no obsta para que en los convenios colectivos provinciales se prevea alguna

290C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C.C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C.C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Edificaciones y OP de León (2002); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002); C.C. Construcción y OP de Valencia (2005); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Orense (2004); C.C. Construcción y OP de Pontevedra (2004); C.C. Construcción y OP de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2003) ; C.C. Construcción y OP de Murcia (2002) ; C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005); C. C. Construcción de Tarragona (2003)

291C. C. Construcción y OP de Gerona (2005); C.C. Construcción y OP de Las Palmas (1993); C.C. Construcción y OP de Sta Cruz de Tenerife (2002); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); C.C. Construcción y OP de Teruel (2002); C.C. Construcción y OP de Ávila (2002); C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003); C.C. Construcción y OP de Soria (2002); C.C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002)

292C.C. Construcción y OP de Burgos (2005); C.C. Construcción de Baleares (2002); C.C. Construcción y OP de La Rioja (2003);

singularidad, normalmente de poca importancia, tendentes a precisar algún aspecto muy puntual de alguna de las modalidades de contratación. A esta reserva material que realiza el CGSC se refiere expresamente el C. C. Construcción y OP de Asturias (2003)

Por lo demás y por lo que se refiere a las posibilidades de que la negociación colectiva intervenga en orden a la regulación de aspectos relativos a la contratación, las posibilidades son variadas y a modo de conclusión anticipada se puede señalar que la negociación colectiva aunque no ha hecho uso de todas las posibilidades de actuación, que, en mayor o menor, le permite el ET, en general sí ha realizado una tarea importante en esta materia. Así el CGSC se refiere fundamentalmente, aunque no con carácter exclusivo, a dos modalidades contractuales de gran peso en este sector de actividad: en primer lugar, el contrato para trabajo fijo de obra, concreción del contrato para obra o servicio determinado previsto con carácter general en el art. 15.1.a) ET; en segundo lugar, al contrato para la formación. A estas modalidades contractuales, que regula prolijamente, se añaden algunas disposiciones relativas al contrato eventual por circunstancias de la producción previsto en el art. 15.1.b) ET. En este sentido, y por lo que se refiere a modalidades de contratación, hay que señalar como especialmente interesante la falta de regulación alguna en materia de contratos en prácticas; las únicas salvedades las encontramos en el C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003) que se refiere –aunque no regula- a unos “trabajadores contratados en régimen de prácticas” para exigir que deberán haber cursado preferentemente sus estudios en la Fundación Laboral de la Construcción de Cataluña, excepto los que requieran titulación universitaria y en el C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2003) y en el de Álava (2005) así como respecto de los contratos a tiempo parcial – en este caso, (s.e.u.o) sólo en el último citado- posiblemente por la escasa incidencia de los mismos en este sector.

También resultan de singular interés las previsiones de algunos convenios colectivos provinciales referidas a la conversión de contratos temporales y formativos en contratos para el fomento de la contratación indefinida, de acuerdo con la previsión de la Ley 63/1997.

Igualmente existen algunos convenios colectivos que prevén distintas medidas de fomento de empleo o en su caso, de garantías de empleo.

En todo caso y desde el punto de vista metodológico, hay que poner de manifiesto que los convenios colectivos provinciales no siguen, en muchos casos, el esquema del CGSC lo que dificulta notablemente la exposición de la materia pues señalar todas y cada de las especialidades de ubicación o exacta reproducción de la literalidad del texto del CGSC convertiría este trabajo en un texto de imposible comprensión. Por tanto, en aras a facilitar su lectura, no se va a recoger las singularidades que los convenios colectivos provinciales presenten respecto del CGSC en la ubicación de las materias en los respectivos preceptos ni las nimias variaciones que la redacción de alguno de sus preceptos pueda presentar respecto del tenor literal del CGSC.

a) Modalidades de contratación

La regulación de la materia de contratación en el CGSC se inicia con una cláusula general según la cual el ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualesquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, disposiciones complementarias y en el propio CGSC. Hay que señalar, por lo que se refiere a esta última referencia, que aunque efectivamente las posibilidades de actuación o intervención de la negociación colectiva en el ámbito de la contratación son, en la actualidad, mayores que en el pasado, dicha intervención está limitada a la regulación de aquellos aspectos del régimen jurídico de algunas modalidades contractuales previstas por el ET pero sin que, en ningún caso, queda habilitada por ningún precepto legal para arbitrar o articular nuevas modalidades contractuales. Ello es así incluso en el sector de la construcción en el que existe, como ya se ha señalado, una modalidad contractual de gran arraigo - el contrato fijo de obra - modalidad contractual que, en todo caso, no es (o debería ser) mas que la concreción del contrato para obra o servicio determinado previsto con carácter general por el art. 15.1.a) ET.

Siguiendo la tónica general hasta este momento, la negociación colectiva provincial o bien no contiene previsión alguna en este sentido²⁹³ o bien reitera de forma idéntica el contenido de dicho precepto²⁹⁴. Algún convenio se remite en bloque a lo dispuesto en el CGSC²⁹⁵, lo que no obsta para que, posteriormente, añada alguna previsión singular respecto de alguna modalidad contractual²⁹⁶. En algún caso, se añade sobre lo previsto en el CGSC otras previsiones o regulaciones. Así, por ejemplo, el C.C. Construcción y OP de Álava (2005) prevé que los contratos que se formalicen por escrito se firmarán por el trabajador en presencia de un representante de los trabajadores en la empresa, salvo renuncia

293C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción y OP de Ávila (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Baleares (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003); C.C. Construcción y Obras Públicas de Gerona (2005); C.C. Edificación y Obras Públicas de León (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Las Palmas (1993); C.C. Construcción y Obras Públicas de Palencia (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Sta Cruz de Tenerife (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Teruel (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Toledo (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Valencia (2005); C.C. Construcción y Obras Públicas de Tarragona (2003); C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003); C.C. Construcción y OP de Soria (2002); C.C. Construcción y OP de Navarra (1999); C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005) ; C.C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002);

294C.C. Construcción y Obras Públicas de La Coruña (2005); C.C. Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C.C. Construcción y Obras Públicas de Almería (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2004); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C.C. Construcción y Obras Públicas de Cuenca (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Granada (2005); C.C. Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Huelva (2005); C.C. Construcción y Obras Públicas de Huesca (2002); C.C. Construcción y OP de Jaén (2005); C.C. Construcción y Obras Públicas de Málaga (2004); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. Construcción y Obras Públicas de Salamanca (2005); C.C. Construcción y Obras Públicas de Segovia (2003); C.C. Construcción y Obras Públicas de Badajoz (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Orense (2004); C.C. Construcción y Obras Públicas de Pontevedra (2004); C.C. Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002);

295 C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C.C. Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (2002)

296 C.C. Construcción y Obras Públicas de La Rioja (2003);

expresa del afectado y el C. C. Construcción de Vizcaya (2003) exige la forma escrita en todo caso, requisito cuya ausencia determina que la presunción iuris tantum de contratación indefinida.

a') El contrato fijo de obra

Dentro de las modalidades contractuales, como ya se ha dicho, es el contrato para trabajo fijo de obra, concreción del supuesto genérico del art. 15.1.a) ET del contrato para obra o servicio determinado el que adquiere en el CGSC una regulación prolija y sistemática. Como es sabido, la regulación legal del contrato permite a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa, identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. En todo caso, no hay que olvidar que aunque esta llamada del ET a la negociación colectiva tiene su origen en la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la figura del contrato para trabajo fijo de obra goza de gran raigambre en el sector de la construcción y obras públicas y ya estaba regulado en la antigua Ordenanza Laboral. Ello explica que la regulación convencional no se limite a la "identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza" sino que, por el contrario, el art. 28 CGSC contiene una auténtica y exhaustiva regulación de esta singular modalidad de contratación temporal.

El régimen jurídico del contrato para trabajo fijo de obra viene previsto en el art. 28 CGSC si bien algunos convenios provinciales introducen alguna peculiaridad, singularidad o modificación, de mayor o menor entidad, no obstante la reserva material que en esta materia realiza el CGSC a su propia competencia y según la imposibilidad de concurrencia ya señalada en esta materia a tenor del párrafo tercero del art. 84 ET.

El contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicios determinados, ajustándose la duración y el cese a dos reglas que determinan, en realidad, una regla general (que no es otra cosa que la translación a este sector de actividad de las normas generales del art. 15.1 ET y normas complementarias) y una excepción, que determina la existencia de una modalidad de contratación singular en cuanto que excluye o matiza aquello que es propio de esta modalidad contractual que es la adscripción a una obra o servicio determinados con autonomía y sustantividad propias.

En principio, y con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador, cese que cabe que se realice paulatinamente ("cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada") puesto que, lógicamente no todas los oficios, tareas u obras dentro de la obra contratada finalizan en un mismo instante. Esta regulación se ajusta perfectamente a lo previsto en el art. 15.1.a) ET no tanto a su tenor literal (aunque algún C.C

provincial sí recoge la dicción exacta de dicho precepto)²⁹⁷ cuanto a su espíritu. El CGSC prevé que el cese deberá comunicarse por el empresario al trabajador, y por escrito, con una antelación de 15 días naturales, preaviso que cabe sustituir por una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a los días omitidos, indemnización que deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente de cese. A esta regulación convencional sectorial, que por lo demás ya se señalado que no supone modificación de ningún tipo sobre la regulación legal del contrato para obra o servicio determinado, algunos Convenios provinciales añaden singularidades. Este el caso del C.C. Albacete (2003) según el cual en el caso de que la empresa no hiciera uso de la facultad sustitutoria del preaviso por la indemnización, durante el período de preaviso el trabajador queda autorizado para que en los tres días laborables últimos del mismo, disfrute de dos horas de permiso retribuido en su jornada de tarde, con el fin de que pueda buscar empleo o, alternativamente, y de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario, el trabajador podrá disfrutar de 5 horas de la jornada del último día, previsión que se reitera en idénticos términos por el C. C. Construcción y OP de Madrid (2005). Por su parte, el C.C. Sta Cruz de Tenerife (2002), pese a que no recoge la regulación del contrato para trabajo fijo de obra, sí prevé expresamente la sustitución del preaviso de 15 días por una indemnización que deberá incluirse en el recibo de salarios de la liquidación y lo mismo ocurre en el C.C. Construcción y OP de Soria (2002).

Mas importante es la regulación contenida en el C.C. Construcción y OP de Álava (2005) previendo la posibilidad de desplazamiento de estos trabajadores, a otros centros de trabajo dentro de la misma provincia por un plazo máximo de 30 días laborables siempre y cuando el desplazamiento obedezca a alguna de las concretas causas tasadas²⁹⁸ y sin que en ningún caso tal desplazamiento implique la pérdida de la condición de trabajador fijo de obra. En nuestra opinión esta regulación convencional intenta acotar la legalidad de estos desplazamientos que ocurren en la realidad y respecto de los cuales, en general, la jurisprudencia y doctrina científica vienen admitiendo su adecuación a la modalidad contractual en base a su carácter esporádico u ocasionalidad, circunstancias que no desvirtúan la adscripción del trabajador a la obra o servicio que justifican (y limitan) su contratación.

El epígrafe 2 del art. 28 CGSC prevé que no obstante lo previsto en el epígrafe 1, es decir, que el contrato es para una sola obra y que finaliza cuando finalizan los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de

297C.C. Construcción y OP de Valencia (2005) que inicia la regulación convencional con una referencia legitimadora al art. 15.1.a) ET reiterando su tenor literal.

298 .- Por precisar las obras un incremento del número de operarios, a fin de acelerar el ritmo de la obra o su finalización

.- Si se produjera la paralización o suspensión de una obra, cuando el empresario optase por no proceder a la extinción de los contratos, conforme a lo dispuesto en el apartado numero 5 de este artículo.

.- Por causas técnicas o de organización.

tres años consecutivos –salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen mas allá de dicho término-sin que ello suponga perder la condición de trabajador fijo de obra (o lo que es lo mismo, adquirir la condición de fijo de plantilla) si bien, lógicamente, se devengarán los conceptos compensatorios que correspondan por tales desplazamientos y debiendo suscribir por cada inicio de servicios el documento que figura como Anexo IV en el CGSC que no es mas que una identificación del centro de trabajo en la que el trabajador va a iniciar la prestación de servicios así como su aceptación de dicho puesto de trabajo. Es interesante resalta que tanto la previsión que contiene la salvedad permitiendo la superación del plazo de tres años si los trabajos de su especialidad en la última obra se prolongan mas allá de dicho tiempo como la suscripción del documento señalado son novedades del actual CGSC inexistentes en los dos Convenios Generales anteriores. Ello explica que haya desaparecido de la actual regulación la previsión del II CGSC según la cual la debía comunicar por escrito al trabajador el cese antes de cumplirse el período máximo de tres años pues cumplido dicho período sin que hubiera habido comunicación escrita de cese, el trabajador adquiriría la condición de trabajador fijo de plantilla. Esta previsión se mantiene, sin embargo en algunos convenios colectivos provinciales, mantenimiento que no siempre cabe justificar en razones cronológicas²⁹⁹. Mas difícil de explicar es porqué el C.C. Construcción y OP de Ávila (2002) recoge la posibilidad de que el contrato se prolongue mas allá de tres años si los trabajos de la especialidad del trabajador en la última obra no están finalizados y mantiene junto a tal regulación la anterior previsión de que cumplido el periodo máximo de tres años, si no hubiera mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. El C.C. Barcelona (2003) añade sobre la regulación del CGSC que el cambio de obra se entenderá siempre efectuado de común acuerdo entre empresa y trabajador, salvo que este se oponga expresamente en el plazo de siete días, exigiendo un preaviso verbal al trabajador para el cambio de obra de 48 horas.

Lo regulación convencional en este art. 28.2 CGSC ya es pues, singular del sector de la Construcción. Sin entrar ahora en valoraciones o consideraciones sobre la eventual distorsión que esta regulación convencional supone sobre la esencia del contrato para obra o servicio determinado, a los efectos que ahora interesa no cabe duda de que la regulación convencional sí es propia o singular respecto de la regulación general. En esencia, el epígrafe 2 del art. 28 lo que permite es una adscripción del personal contratado para obra o servicio determinado a obras distintas de las que inicialmente fue contratado, obra inicial que debe figurar claramente identificada en el contrato como requisito esencial. Esa adscripción o movilidad tiene en todo caso un doble límite: el geográfico, puesto que las obras a las que sea destinado deben estar en la misma provincia que la obra inicial, y el temporal puesto no cabe superar el período máximo de tres años con la salvedad de que los trabajos de su especialidad no estuvieran finalizados, en cuyo caso la finalización de estos determinará la extinción del contrato o, en su caso, de superarse, se adquirirá la condición de trabajador fijo de plantilla aunque tal previsión no se contemple ahora de forma expresa. Hay que señalar que esta posibilidad de continuar en la prestación de servicios

299 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); El C.C. Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003).

superado el plazo de 3 años no se preveía en el anterior CGSC, y de hecho incluso algún Convenio Provincial suscrito al amparo de aquel II CGSC precisaba el régimen jurídico de esta duración de 3 años en términos expresos y restrictivos.

Por su parte el art. 28.5 CGSC prevé los efectos de la paralización temporal de una obra por causas ajenas a la voluntad del empresario e imprevisibles. Según dicho precepto, en tales circunstancias, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria provincial, operará la terminación de la obra y el cese previsto con carácter general, con exclusión de las disposiciones relativas al preaviso. En todo caso, se otorga a la representación de los trabajadores en el centro, o en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, un plazo de 1 semana para la constatación de tales circunstancias. Se impone además sobre el empresario la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. No obstante, esta obligación se extingue cuando la paralización se convierta en definitiva. Además, previo acuerdo de las partes, el personal afectado por esta terminación anormal de obra podrá incluirse en lo previsto en el art. 28.2 CGSC, es decir, que podrán ser adscritos a otras obras dentro de los límites, geográfico y temporal, señalados.

Finalmente, el art. 28.6 CGSC prevé una indemnización por cese cifrada en el 4'5% sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, devengadas durante la vigencia del contrato. Esta indemnización es aplicable a los tres supuestos previstos en el art. 28 y suponía, en su momento, una mejora singular sobre la regulación legal que, hasta el RDL 5/2001, no preveía indemnizaciones por fin de contrato en la contratación temporal estructural. No obstante, el C.C. Barcelona (2003) cifra la indemnización en el 4'9% de los conceptos salariales de las tablas del convenio devengadas durante la vigencia del contrato³⁰⁰, indemnización que extiende también, de forma un tanto anómala puesto que hay que entender que el contrato fijo de obra es la traslación en el sector del genérico contrato para obra o servicio determinado, a los trabajadores vinculados por contratos para obra o servicio determinado previsto en el art. 2 RD 2546/1994 (como es sabido, norma anterior a la regulación actual por RD 2720/1998).

Aunque los convenios provinciales en general, la recogen en términos idénticos, algunos convenios colectivos prevén algunas previsiones sobre la regulación general, previsiones todas que van referidas a esta modalidad contractual pero no resultan encuadrables en ninguno de los epígrafes del art. 28 CGSC. Así, el C.C. Albacete (2003) establece sobre las empresas la obligación de entregar al trabajador, en el plazo de 15 días, una copia del contrato sellado por la oficina de empleo, disponiendo que para garantizar el cumplimiento de tal obligación, la Asociación de Empresarios de Obras Públicas, Construcciones y Edificaciones (ASECOPE) y la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Albacete (APECA) asumen la obligación de editar un modelo de

³⁰⁰Esta previsión no viene recogida en el artículo dedicado a la reglamentación del contrato fijo de obra sino en un precepto específico (el art. 24) destinado exclusivamente a regular las indemnizaciones por cese de personal con contratos temporales.

contrato, que figura como anexo al propio convenio. A la edición del contrato por la Unión de Empresarios de la Construcción se refiere también el C.C. Construcción y OP de Gerona (2005). También a la edición del contrato por parte de la Federación de Entidades Empresariales de la Construcción se refiere el C. C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003). El C. C. de Construcción y OP de Málaga (2004) prevé que el trabajador con contrato fijo de obra tendrá la consideración de fijo de plantilla cuando, superado el periodo de prueba, se encuentre trabajando sin haber firmado el contrato o sin haber sido dado de alta en la Seguridad Social, previa levantamiento de acta de infracción por la Inspección de Trabajo. El C.C. Construcción de Vizcaya (2003) prevé previsiones especiales para los representantes de los trabajadores que finalicen su contrato como fijos de obra a fin de garantizar su continuidad en la empresa y en el mandato representativo

b') El contrato eventual por circunstancias de la producción

Bajo la genérica denominación de "Otras modalidades de contratación", el art. 29 CGSC prevé, en sus diversos epígrafes, normas relativas a otras modalidades contractuales siendo de destacar la previsión contenida en el epígrafe 2 dedicado al "contrato eventual por circunstancias de la producción. Como es sabido, el art. 15.1.b) ET permite a la negociación colectiva establecer una duración distinta a la prevista con carácter general así como identificar el período dentro del cual se pueden realizar estas contrataciones en atención a su carácter estacional si bien, y para evitar los abusos en los que incidió la negociación colectiva tras la modificación inicial de 1994, la propia norma (recientemente modificada por el RDL5/2001 de 2 de marzo, posteriormente tramitado como ley y aprobado como Ley 12/2001, de 9 de julio) se encarga de concretar unos límites máximos (respecto de la duración y el período de referencia) en aras a que no se desvirtúe la naturaleza eventual de esta modalidad contractual. En este sentido, el CGSC cumple perfectamente con la función a la que es llamado pues no sólo prevé la duración máxima (máxima de 12 meses dentro de un período de 18), computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración sino que, además, concreta cuando se considera que se produce la causa que justifica la celebración del contrato (cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario incrementar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio). Hay que señalar a este respecto que el CGSC recoge, por voluntad convencional, la duración máxima que tras el RDL 5/2001 ha quedado configurada como límite insuperable para la negociación colectiva: 12 meses dentro de un período de 18.

La negociación colectiva sectorial provincial, en general es reiterativa³⁰¹ siendo de señalar que también existen casos en los que no existe mención

³⁰¹C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción y OP de Alicante (2005); C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); C.C. Construcción y OP de Asturias (2003); C.C. Construcción y OP de Almería (2002); C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); C.C. Construcción y OP de La Rioja (2003); C.C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004); C.C. Edificación y OP de León (2002);

alguna a esta figura³⁰² o en su caso se remiten al CGSC³⁰³ y a la normativa general. Existen también algunos convenios que sobre la regulación señalada añaden mas o menos variaciones³⁰⁴ siendo destacables la regulación de la prórroga del contrato en supuestos de duración inferior a la máxima establecida³⁰⁵ (previsión que contempla también en la actualidad en art. 15 ET) y, algún caso, la singularidad de que el período de referencia se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral³⁰⁶. El C.C. Construcción y OP de Álava (2005) cifra su duración máxima en doce meses dentro de un período de 16 meses.

c') Indemnizaciones por fin de contrato y formalización en los supuestos de contratación temporal estructural y la derogada contratación temporal coyuntural.

El epígrafe 1 del señalado art. 29 CGSC es el dedicado a establecer un régimen indemnizatorio singular para los contratos temporales estructurales diferentes al contrato fijo de obra. Se trata de una materia que tradicionalmente ha sido objeto de regulación en los convenios colectivos del sector de la construcción y que suponía una mejora importante del régimen jurídico regulador de estos contratos en cuanto que, en la fecha de suscripción de muchos de ellos no estaba prevista legalmente indemnización alguna por fin de contrato. Como es sabido, el RDL 5/2001, de 2 de marzo, a través de la modificación del art. 49.1.c) ET, restableció la indemnización por fin de contrato en los supuestos de contrato para obra y servicio determinados y eventual por circunstancias de la producción si bien permitía para la determinación de su cuantía, con carácter supletorio de aquélla, 8 días de salario por cada año de servicio, cuantía que se mantiene tras su tramitación parlamentaria como Ley 12/2001, si bien desaparece la remisión a la negociación colectiva de aquélla a favor de la remisión a “la establecida en su

C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); CC. Construcción y OP de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002); C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C.C. Construcción de Orense (2004); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C.C. Construcción y OP de Jaén (2005) ; C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción y OP de Valencia (2005); .C. Construcción y OP de Valladolid (2005); C.C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C.C. Construcción de Tarragona (2003).

302C.C. Construcción y OP de Las Palmas (1993); C.C. Construcción y OP de Ávila (2002); C.C. Construcción y OP de Baleares (2002); C.C. Construcción y OP de Gerona (2005); C.C. Construcción y OP de Huelva (2005); C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002); C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003); C.C. Construcción y OP de Soria (2002); C.C. Construcción de Vizcaya (2003);

303 C.C. Construcción y OP de Burgos (2005);

304Así, por ejemplo, son habituales modificaciones de redacción o incluso la adición en este precepto del régimen indemnizatorio previsto con carácter general para las modalidades de contratación distintas del fijo de obra por el CGSC en el epígrafe 1 del art. 29, como luego veremos-.

305 C.C. Construcción y OP de Asturias (2003); C.C. Construcción y OP de La Rioja (2003); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción y OP de Teruel (2002); C.C. Construcción de Pontevedra (2004);

306C. C. Construcción y OP de Álava (2005);

caso, en la normativa específica que le sea de aplicación”. En este sentido, el art. 29.1 CGSC señala expresamente que esta indemnización tendrá la consideración establecida por la normativa específica de aplicación a los efectos de lo dispuesto en el art. 49.1.c) Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La indemnización se cifra distinguiendo si la duración del contrato ha sido o no igual o inferior a un año- en el primer supuesto, el 4,5%%, y en el segundo, el 7%- en ambos casos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Los convenios provinciales en general reiteran el tenor literal del precepto³⁰⁷ si bien no falta algún convenio que no contiene referencia alguna³⁰⁸ mas allá de la remisión global a la normativa general aplicable y al CGSC³⁰⁹. El C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003) mejora sustancialmente el régimen convencional general –y así lo señala expresamente- al igual que ya hiciera en la indemnización por finalización del contrato fijo de obra: para los contratos eventuales por circunstancias de la producción, cuando tengan una duración inferior a 6 meses, se establece una tabla indemnizatoria siguiente: 12 días de salario si el contrato no ha superado 3 meses y 8 días si el contrato si ha superado esos tres meses. Si la duración del contrato ha sido superior a 6 meses, la indemnización se establece en el 7% del salario base, plus de convenio, gratificaciones y vacaciones devengadas durante la vigencia del contrato³¹⁰. Para los contratos de interinidad establece una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, si el contrato hubiera tenido una duración inferior a 181 días, o del 4,5% si la duración hubiera sido superior a 181 días. En términos similares se

307 C.C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción de La Coruña (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Ávila (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Badajoz (2002); C.C. Construcción de Vizcaya (2003); C.C. Construcción y Obras Públicas de Cáceres (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Cantabria (2003); C.C. Construcción, OP e Industrias Auxiliar de Castellón (2002); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Gerona (2005); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y Oficios auxiliares de Málaga (2004); C. C. Edificaciones y OP de León (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción y OP de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción de Salamanca (2005); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005)

308 C.C. Construcción y Obras Públicas de Baleares (2002); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003)

309 C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003); C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002); C. C. Construcción y OP de Soria (2002); C. C. Construcción y OP de Teruel (2002)

310 El convenio precisa que los plazos por meses se computarán de fecha a fecha y cuando en el mes de vencimiento no hubiera equivalente al inicial del cómputo, se entenderá que el plazo expira el último del mes.

manifiesta el C. C. Construcción de Tarragona (2003) que establece 12 días de salario cuando el contrato de duración determinada no hubiera superado los 90 días; 8 días si hubiera tenido una vigencia superior a 90 días pero inferior a 180 días y el 7% cuando la duración hubiera superado los 180 días, siempre calculadas sobre el salario base, plus de convenio, gratificaciones y vacaciones.

Por lo que respecta a la forma escrita, ha desaparecido la exigencia prevista en el anterior CGSC de formalización de los contratos temporal –distintos del fijo de obra- por escrito aunque algunos convenios provinciales la mantienen.

d') Utilización de trabajadores cedidos con contratos de puesta a disposición

El art. 29.3 CGSC prevé que, cuando las empresas afectadas por el convenio utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, se apliquen las condiciones pactadas en las tablas salariales del convenio provincial o autonómico. Se trata de una garantía que si bien en la actualidad y tras la modificación por la Ley 29/1999, de 16 de julio del art. 11 Ley 14/1994, de 1 de junio, se encuentra consagrada con carácter legal, ya estaba prevista en el anterior CGSC del que el actual mantiene prácticamente todo su articulado.

Los convenios provinciales en general, reiteran el precepto general en términos idénticos³¹¹ no faltando, no obstante, convenios que no contienen cláusula alguna a este respecto³¹², en su caso por remitir en materia de contratación al CGSC y normativa general³¹³. El C. C. Construcción y OP de Álava exige que conste en el contrato de puesta a disposición la obligación de la

311 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción de La Coruña (2005); C.C. Construcción y Obras Públicas de Almería (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Badajoz (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Cáceres (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Cantabria (2003); .C. Construcción, OP e Industrias Auxiliar de Castellón (2002); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Gerona (2005); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y Oficios auxiliares de Málaga (2004); C. C. Edificaciones y OP de León (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción y OP de Orense (2004); C. C. Construcción de Salamanca (2005); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Teruel (2002); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005)

312 C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Ávila (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Baleares (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Tarragona (2003); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003)

313 C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003); C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002); C. C. Construcción y OP de Soria (2002)

ETT de garantizar la igualdad retributiva de los trabajadores cedidos y lo mismo hace el C. C. Construcción de Vizcaya (2003). Por su parte, el C.C. Construcción y Obras Públicas de Pontevedra (2004) prevé, además obligaciones de tipo documental, limitaciones para recurrir a esta forma de contratación pues las excluye para la realización de tareas habituales limitando su utilización para cubrir incapacidades temporales o otras situaciones extraordinarias.

e') Contrato para la formación

El contrato para la formación es la modalidad contractual que, junto al contrato fijo de obra, alcanza en la negociación colectiva examinada un tratamiento ciertamente importante y detallado. Este fenómeno se explica, en primer lugar y sin duda fundamental, por el importante papel que la propia ley otorga a la negociación colectiva en la conformación del régimen jurídico de este contrato, y en segundo lugar, por la convicción de los agentes sociales "de la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes" (art. 29.4.1 CGSC)

Dada la exhaustiva regulación prevista en el CGSC y con fines expositivos, se va a agrupar la exposición alrededor de las posibilidades que el art. 11.2 ET otorga a la negociación colectiva. Consideramos que esta metodología permitirá poner de manifiesto cual es o haya sido exactamente el grado de implicación de los agentes sociales en la conformación del régimen jurídico del contrato examinado. En todo caso, y por lo que se refiere al papel de la negociación colectiva provincial, el CGSC dispone, además de la ya conocida reserva material en su favor respecto de las modalidades de contratación, que "De conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la D.T.1ª CGSC (sic)³¹⁴, la presente regulación sustituye íntegramente lo establecido en esta materia en los Convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos, sin perjuicio de lo estipulado en los apartados 4.9 y 4.10 del presente artículo". No obstante hay que tener en cuenta que "la concreción cuantitativa de las percepciones económicas" es materia específica de regulación por los convenios provinciales o autonómicos (art. 10.tercera CGSC) estando reservado al CGSC únicamente "los conceptos y estructuras" de esas percepciones económicas. Esta diferenciación explica en parte la muy abundante presencia de regulación específica en esta materia en los convenios colectivos provinciales.

Atendiendo a la metodología señalada, en primer lugar, el art. 11.2 ET prevé que mediante convenio colectivo sectorial estatal o en su defecto, sectorial de ámbito inferior cabrá el establecimiento del número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato, posibilidad que se atribuye a los convenios de empresa en los supuestos en que exista plan formativo de empresa. En este sentido, el CGSC hace un uso parcial de la habilitación conferida puesto que tras una declaración genérica respecto de la funcionalidad de la modalidad contractual refiriéndola a la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio

314 La D.T.1ª se refiere al sistema de clasificación profesional aplicable transitoriamente hasta que se apruebe en nuevo sistema de clasificación profesional al que se refiere el art. 32.

cualificado en el sector de la construcción", configura como puestos objeto de este contrato, sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y, sobre todo, a resultas de la clasificación profesional pendiente aún de desarrollar- los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la D.T.1ª, es decir:

- .- VIII. Oficial administrativo de segunda, corredor de plaza, oficial de primera de oficio, inspector de control de señalización y servicios y analista de segunda.
- .- IX. Auxiliar administrativo, ayudante topográfico, auxiliar de organización, vendedores, conserje, oficial de segunda de oficio.

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleadas en la labor, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales (art. 29.4.7 CGSC).

El III CGSC ha adaptado su contenido a la modificación operada en el art. 11.2.a) por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y reitera ahora la normativa laboral referida al límite de edad. Tal y como prevé el ET, el contrato para la formación se puede celebrar, como supuesto general, con aquellos trabajadores que hayan cumplido los 16 años y menores de 21 que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las prevista para la formación. Como supuesto especial, el CGSC reitera los supuestos en los que cabe la concertación de este contrato formativo sin restricción al límite superior de la edad:

- .- Minusválidos
- .- Extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo salvo que acrediten formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
- .- Aquellos que lleven mas de tres años sin actividad laboral
- .- Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
- .- Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficio y talleres de empleo.

En sentido negativo, el CGSC dispone que no podrán ser contratados bajo esta modalidad contractual por razón de edad los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos, e insalubres con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

No precisa, pues el CGSC, el número máximo de contratos para la formación que se puede realizar en función de la plantilla de la empresa lo que determina la aplicación supletoria de la escala prevista con carácter reglamentario.

La segunda llamada que el art. 11.2 ET realiza a la negociación colectiva lo es a la sectorial estatal o subsidiariamente a la sectorial de ámbito inferior para la fijación de otras duraciones distintas a las fijadas con carácter general por el ET (mínimo de 6 meses y máxima de 2 años) en función de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima a tres años o cuatro años si el contrato se concierta con minusválido. En este sentido, el CGSC ha hecho uso de tal habilitación y ha fijado la duración máxima en tres años para la regla general (entre 16- y 21 años) y en dos años para los colectivos a los que no se exige límite de edad. Se prevé la posibilidad de prórrogas cuando se celebre por un plazo inferior a los máximos establecidos, una o mas veces y por periodos no inferiores a seis meses, sin que en ningún caso quepa la superación de las duraciones máximas señaladas y sin que, expirada la duración máxima, quepa la contratación del trabajo bajo esta modalidad contractual en la misma o distinta empresa. En el supuesto de incapacidad temporal del contratado inferior a 6 meses, comportará la ampliación del contrato por tiempo igual al que el contrato haya estado suspendido. En general, los convenios provinciales posterior al actual CGSC reiteran la duración prevista en él³¹⁵ o en su caso, remiten a la misma³¹⁶. Algunos convenios mantienen la duración máxima de 2 años, aunque en algún caso esa previsión se contradice cuando en la regulación de la retribución establecen un tercer año para el colectivo menor de 21 años de la regla general³¹⁷. En algún caso en el mismo precepto –sin duda por error- se cifra la duración máxima primero en tres años y luego en dos³¹⁸. El C.C. Construcción de Vizcaya (2003) que sólo regula la cuestión retributiva, sólo fija dos años tanto para mayores como para menores de 21 años.

El convenio colectivo también es llamado para establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución (alternancia o concentración). En este sentido, dispone el art. 29.4.9 CGSC que para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en

315 C.C. Construcción y OP de Albacete(2003); C.C. Construcción de La Coruña(2005); C.C. Construcción y OP de Asturias(2003); C.C. Construcción y OP de Almería(2002); C.C. Construcción y OP de Badajoz(2002); C.C. Construcción y OP de Barcelona(2003); C.C. Construcción y OP de Cáceres(2002); C.C. Construcción y OP de Cantabria(2003); C.C. Construcción y OP de Cantabria(2003); C.C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara(2002); C. C. Construcción y OP de Huelva(2005); C. C. Construcción y OP de Huesca(2002); C. C. Construcción y OP de Jaén(2005); C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003); C. C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004); C. C. Edificación y OP de León (2005); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2005); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Salamanca(2005); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción de Tarragona (2003); C. C. Construcción de Teruel (2002); C. C. Construcción de Toledo (2002); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005);

316 C.C. Construcción y OP de Álava(2005)

317 C.C. Construcción y OP de Alicante(2005)

318 C.C. Construcción y OP de Ávila(2002)

un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación, añadiendo que en el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. El empresario está obligado a designar o identificar en el contrato de trabajo al tutor de la formación precisando que deberá ser quien por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por el trabajador contratado en formación, pudiendo incluso ser el propio empresario, siempre que desarrollen su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación. Los convenios provinciales no contienen disposición que contradiga la señalada aunque sí hay algunos que precisan la alternativa de la formación a distancia en el supuesto de que no sea posible la formación presencial por estar el centro de formación a más de una hora de viaje o a más de 30 km de distancia³¹⁹.

En materia de retribución, el ET llama también al convenio colectivo, estableciendo una regulación subsidiaria en caso de falta de regulación convencional.

El CGSC fija tres cuestiones importantes en materia retributiva de los contratados para la formación. En primer lugar, cifra la tabla salarial en las siguientes cuantías:

- ✓ Trabajadores sujetos a la edad legal general (16-21 años):
 - Primer años: 60%
 - Segundo año: 70%
 - Tercer año: 85%
- ✓ Colectivos no sujetos a límite de edad:
 - Primer año: 95%
 - Segundo año: 100%

porcentajes referidos al salario del nivel IX de las tablas de cada convenio y referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

Hay que señalar que por comparación con el II CGSC, el actual CGSC (2002-2006) ha modificado la retribución³²⁰ suprimiendo la doble escala: una para trabajadores entre 16 y 17 años y otra para trabajadores entre 18-21 años, optando por una fusión entre ambos lo que ha determinado en algunos casos una mejora y en otros una pérdida por lo que prevé que los convenios provinciales que a la entrada en vigor del CGSC tuvieran prevista una retribución salarial superior a los porcentajes previstos para los trabajadores sujetos a límite de edad, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por el CGC, quedando por tanto congelados dicho salario hasta su equiparación. Por lo que se refiere al papel de los convenios colectivos provinciales, en general, se ajustan a lo previsto en el mismo, reiterando su contenido³²¹, aunque existen algunas singularidades. Así, por ejemplo, el C.C.

319 C.C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003);

320 .- De 16 y 17 años

- + primer año: 55%
- + segundo año: 60%

.- De 18 y 21 años

- + primer año: 65%
- + segundo año: 70%,

321 C.C. Construcción y OP de Alicante(2005); C.C. Construcción de La Coruña(2005); C.C. Construcción y OP de Ávila(2002); C.C. Construcción y OP de Almería(2002); C.C.

Construcción y OP de Álava (2005) continúa manteniendo esa diferenciación entre menores y mayores de 18 años, y establece unos porcentajes intermedios entre la regulación del anterior CGSC y el actual³²². También mantiene esa diferenciación el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003) que si para los colectivos sin límite de edad se adecua al CGSC se aparta del mismo tanto para los menores de 18 años –pues como ya se ha señalado el CGSC no mantiene ahora esa diferenciación- respecto de los que fija el 55% para el primer año y el 60% para el segundo, como para los mayores de 18 y menores de 21, que mejora lo previsto en el CGSC al fijar el 65, 70 y 85% para el primer, segundo y tercer año, respectivamente. Estos misma regulación prevén el C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003), el C. C. Edificación y OP de León (2005), el C. C. Construcción y OP de Murcia (2005) , el C. C. Construcción de Orense (2004), el C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005) y el C. C. Construcción de Toledo (2002). El C. C. Construcción y OP de Asturias se aparta de la regulación del CGSC en dos aspectos: en primer lugar, mantiene la diferenciación para los menores de 18 años -55% y 60% para el primer y segundo año respectivamente-; en segundo lugar, y como mas beneficioso respecto de la regulación del CGSC fija para los trabajadores en formación de la regla general (menores de 21 años), y para el primer año el 65% como porcentaje aplicable, mejorando así en 5% la regulación del CGSC. El C. C. Construcción de Vizcaya (2003) vuelve a distinguir diferente régimen retributivo para los menores y mayores de edad: y establece para los primeros, el 55 y 60% para el primer y segundo año, respectivamente; y el 65 y 70% para el primer y segundo año respectivamente para los mayores de 18 años y menores de 21. No hay regulación para los mayores de 21 años. Por su parte, el C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002) se asemeja al de Vizcaya tanto en la mejora en 5% señalada del primer año de mayores de 18 y menores de 21 como en la fijación de una retribución inferior para los menores de 18 años, para los que establece el 55% para el primer año, si bien, no establece ningún porcentaje para el 2º año. Peculiar es el C.C. Construcción y OP de Gerona (2005) que aunque los porcentajes coinciden con los del CGSC no coinciden respecto de quien se proyectan pues el 60, 70 y 85% se predicen del primer, segundo y tercer año de los aprendices de 16 y 17 años y el 95 y 100% se predica de los mayores de 18 y hasta 21 años: posiblemente se trate de un error pues no puede haber tres años entre los 16 y 17 años. El C. C. Construcción y OP de Palencia (2002) sólo modifica, respecto del CGSC, el

Construcción y OP de Badajoz(2002); C.C. Construcción y OP de Barcelona(2003); C.C. Construcción y OP de Cáceres(2002); C.C. Construcción y OP de Cantabria(2003); C.C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara(2002); C. C. Construcción y OP de Huelva(2005); C. C. Construcción y OP de Jaén(2005); C. C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción de Salamanca(2005); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005);

322 De 16 a 21 años:

- + primer año: 55%
- + segundo año: 60%

.- De 18 y 21 años

- + primer año: 70%
- + segundo año: 75%,

porcentaje aplicable al 2º año de los trabajadores mayores de 18 y menores de 21 el cual cifra en el 65%. El C. C. Construcción y OP de Segovia (2003) mejora en cinco puntos porcentuales respecto del CGSC el primer y segundo año de la retribución de los trabajadores sujetos a límite de edad para su contratación (es decir, lo cifra en el 65 y 75% respectivamente). El C. C. Construcción de Tarragona (2003) también distingue entre mayores y menores de 18 años, fijando el 55% para estos últimos durante el primer año –nada dice del segundo- y mejora hasta el 65% la retribución del primer año de los trabajadores sometidos a límite de edad.

En algún caso, se recoge calculada directamente la cuantía de la retribución, sin precisar de la aplicación de que porcentajes resulta³²³

Igualmente, algún convenio prevé como límite un porcentaje respecto del Salario Mínimo Interprofesional: 85% para los menores de 18 años y el 100% para los mayores de dicha edad³²⁴.

En tercer lugar, tanto el CGSC como todos los provinciales recogen el derecho de los contratos con contrato para la formación a cobrar el plus extrasalarial previsto en el art. 66 CGSC en igual cuantía que el señalado en el respectivo convenio provincial para el resto de los trabajadores.

Por otro lado, prácticamente todos los convenios provinciales se refieren a la indemnización por finalización del contrato cifrada en el 4,5%

Finalmente, la última llamada del ET a la negociación colectiva en la regulación del contrato para la formación se contiene en el art. 11.3 el cual prevé la posibilidad de que en la negociación colectiva se establezcan compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido, cuestión que no se recoge en el CGSC aunque sí en algunos de los provinciales³²⁵, aunque en mucha menor medida que en el pasado³²⁶.

No faltan convenios provinciales que no contienen disposición alguna referida al contrato para la formación o que esta es muy parca: así por ejemplo, el C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003) se refiere únicamente al nivel retributivo y a la percepción en iguales condiciones que el resto de trabajadores del plus extrasalarial de transporte, además de los convenios ya señalados que

323 C. C. Construcción y OP de Huesca(2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción de Pontevedra(2004); C. C. Construcción de Teruel (2002);

324 C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005);

325 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción de Baleares (2002); 325C. C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003); C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Edificación y OP de La Rioja (2003); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002)

326 Vid. nuestro anterior estudio sobre “Negociación Colectiva en el sector de la Construcción”, Madrid (CCNCC), 2003.

en materia de contratación remiten en bloque a la normativa general y al CGSC³²⁷.

Finalmente, en materia de acreditación del tiempo trabajado, el ET establece la obligación del certificado acreditativo y del aprovechamiento que el trabajador ha realizado de la formación práctica. El CGSC prevé específicamente que será la Fundación Laboral de la Construcción la que, a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

Finalmente, algún convenio colectivo provincial establece previsiones específicas: así, en el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003) se recoge el compromiso de que, en el plazo de un año a partir de la fecha del Convenio, la Comisión Paritaria de Formación fijará los niveles y contenidos en la parte teórica de cada especialidad y las pruebas prácticas a realizar para observar los progresos realizados y el pase a la categoría de oficial. También dispone que las acciones de formación teórica se financiarán por Acuerdo Tripartito de Formación Continúa y que el Plan Sectorial de Formación contemplará el desglose de partidas y apartados correspondientes a la formación.

b) Otras disposiciones variadas en materia de contratación

En materia de contratación, se detectan en los convenios colectivos provinciales determinados preceptos no reconducibles estrictamente a una única modalidad contractual que vienen a establecer determinadas cuestiones relativas a la contratación en general. Habitualmente, tratan materias que el CGSC trata de forma específica para cada una de las modalidades contractuales o simplemente se trata de aspectos que no prevé el CGSC o incluso se trata simplemente de reiteraciones de la normativa legal no recogidas en el CGSC. Así por ejemplo, son habituales

También se repite con bastante frecuencia la previsión según la cual, teniendo en consideración que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, a los efectos de lo previsto en el art. 38.1 Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes³²⁸.

También aparecen en algún caso cláusulas variadas dirigidas al establecimiento de garantías o mecanismos de control de diversa índole: justificación de documento de alta en la Seguridad Social³²⁹, exposición en el Tablón de anuncios

327 C.C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife(2002); C. C. Construcción y OP de Soria (2002); C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005);

328 C. C. Construcción y OP de La Coruña(2005); C. C. Construcción de Baleares (2002); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); 328C. C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003); C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción. OP y oficios auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002)

329 C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción de Baleares (2002); 329C.

de la empresa de los boletines de cotización mensuales³³⁰ o su traslado a los representantes de los trabajadores³³¹, o publicación en el Tablón de la copia del recibo de hallarse al corriente en el pago de la cuota a la entidad aseguradora de las pólizas concertadas a favor de los trabajadores o sus causahabientes³³², formalización de contratos³³³, obligaciones de visado³³⁴. En algún caso se exige al trabajador que lleve durante toda la jornada laboral, la fotocopia del alta en la Seguridad Social que deberá ser mostrada al representante de los trabajadores (unitario o sindical) si éste lo solicitara³³⁵

En algunos convenios colectivos provinciales se refieren expresamente a cuando se considerará que el trabajo prestado lo es por cuenta propia³³⁶, en algunos casos vinculando esta problemática al intrusismo profesional estableciendo la creación de una comisión mixta para el estudio de esta materia en el sector de la construcción, otorgando a los resultados a los que se llegue carácter vinculante³³⁷. En esta misma materia, algún convenio se prevé un “recordatorio” a empresas y trabajadores de que se mantenga el cumplimiento de la normativa legal en materia de empresarios autónomos para que bajo esa fórmula no se enmascare contratos de otra naturaleza³³⁸.

Finalmente, solo el C. C. Construcción y OP de Palencia (2002) se refiere a los trabajadores contratados con el contrato temporal de inserción, remitiendo su retribución a la fijada en el programa acordado entre las partes sin que pueda ser inferior a la establecida en el Convenio colectivo.

C) MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

Aunque en el CGSC no se recoge ninguna previsión relativa al fomento del empleo en el sector, salvo la referencia a la jubilación anticipada y forzosa como medidas para el fomento del empleo³³⁹, en los convenios provinciales sí se

C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Málaga (2004); C. C. Construcción de Pontevedra (2004)

330 C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción de Baleares (2002); C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción y OP de Málaga (2004); C. C. Construcción de Pontevedra (2004)

331 331C. C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003)

332 C. C. Construcción de Pontevedra (2004)

333C. C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de Málaga (2004)

334C.C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003)

335 C. C. Construcción y OP de Málaga (2004)

336 C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004)

337 C. C. Construcción y OP de Gerona (2005)

338 C. C. Construcción y OP de Jaén (2005)

339 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Alicante(2005); C. C. Construcción y OP de La Coruña (2005); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); 339C. C. Construcción de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Gerona (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción. OP y oficios auxiliares de Málaga (2004); C. C. Edificaciones y OP de León (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C.

encuentran algunas disposiciones en tal sentido, de muy diversa índole o funcionalidad. Así, por ejemplo, el establecimiento de premios a la jubilación anticipada³⁴⁰, la regulación expresa del contrato de relevo y de sustitución por jubilación anticipada³⁴¹

También algunos de ellos³⁴² se refieren a la conversión de contratos temporales y formativos en contratos para el fomento de la contratación indefinida regulada en la D.A.1ª Ley 63/1997, de 26 de diciembre, aunque de manera mucho menos frecuente que en la negociación colectiva de años anteriores. En esta misma línea se encuentra la previsión del C. C. Construcción y OP de Almería (2002) por la que, en atención a lo previsto en la normativa autonómica para el fomento del empleo estable, podrá fomentarse la estabilidad en el empleo de jóvenes y mujeres mediante incentivos a la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, aún cuando dicha transformación se produzca a partir del 20-12-2002.

Igualmente, aunque de manera mucho mas aislada, es posible encontrar alguna referencia a la conveniencia de supresión de las horas extraordinarias³⁴³ y de los destajos³⁴⁴

D) GARANTIAS DE LOS TRABAJADORES EN CASO DE SUBCONTRATACIÓN. ESPECIAL REGULACIÓN DE LA SUBROGACIÓN DEL PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS Y VÍAS FÉRREAS

El CGSC contiene dos previsiones interesantes en materia de subcontratación de obras y servicios.

En primer lugar, el art. 30 CGSC establece que las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos previstos en el art. 42 ET. Es evidente que se trata de una reiteración legal, pues el régimen jurídico previsto en el art. 42 ET es una norma de derecho necesario que no precisa de la

Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Teruel (2002); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005)

340 C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002)

341 C. C. Construcción de Ciudad Real (2002)

342 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción de Baleares (2002); 342C. C. Construcción y Obras Públicas de Barcelona (2003); C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Edificación y OP de La Rioja (2003); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002)

343 C. C. Construcción de Baleares (2002); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Edificación y OP de La Rioja (2003); C. C. Edificaciones y OP de León (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción de Salamanca (2005); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002)

344 C. C. Construcción de Ciudad Real (2002)

negociación colectiva ni la llama en ningún caso en orden a establecer las garantías en el previstas. Igualmente reiterativo del régimen legal es la obligación que se impone en dicho precepto respecto de la empresa principal a quien se establece bajo su responsabilidad establecer en los centros de trabajo que presten servicios trabajadores de empresas contratistas los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias

Mas innovadora es la previsión del CGSC por la que se extiende la responsabilidad del art. 42 ET a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional –indemnización que se establece por el propio convenio- si bien se limita subjetivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el CGSC o lo que es lo mismo, correspondientes a la propia actividad del empresario principal.

Como obligaciones de carácter informativo el respectivo subcontratista deberá poner en conocimiento de su empresario principal con carácter previo a la iniciación de los trabajos, el hecho de subcontratar la totalidad o parte de los trabajos a él contratados. El CGSC prevé a tales efectos la remisión de un documento cuyo modelo figura como Anexo en el propio CGSC, del que deberá remitir una copia a los representantes legales de los trabajadores y otra a la Inspección de trabajo como medida de colaboración con ésta de acuerdo con lo previsto en la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo de 14-11-1997.

La negociación colectiva provincial en general reitera el régimen convencional señalado³⁴⁵ aunque en algún caso añaden alguna previsión singular: así por ejemplo, se extiende la responsabilidad solidaria al plus extrasalarial devengado y a las indemnizaciones del 4,5% y del 7% por fin de contrato devengadas durante el periodo de la contrata³⁴⁶. En algún caso aislado el C. C. provincial no contiene previsión al respecto³⁴⁷

345 C. C. Construcción y OP de Albacete(2003); C. C. Construcción y OP de Alicante(2005); C. C. Construcción y OP de Asturias(2003); C. C. Construcción y OP de Avila(2002); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción de Vizcaya(2003); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cáceres(2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria(2003); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares (2002); C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca(2002); C. C. Construcción y OP de Granada(2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara(2002); C. C. Construcción y OP de Huelva(2005); C. C. Construcción y OP de Huesca(2002); C. C. Construcción y OP de Jaén(2005); C. C. Construcción y OP de Málaga(2004); C. C. Edificaciones y Obras Públicas de León (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción de Orense(2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción y OP de Pontevedra(2004); C. C. Construcción y OP de Salamanca(2005); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla(2005); C. C. Construcción y OP de Tarragona(2003); C. C. Construcción y OP de Toledo(2002); C. C. Construcción y OP de Valencia(2005); C. C. Construcción y OP de Valladolid(2005)

346 C. C. Construcción y OP de Álava (2005);

347 C. C. Construcción y OP de La Coruña(2005); C. C. Construcción de Baleares(2002); C. C. Construcción y OP de Girona (2005); C. C. Edificación y OP de La Rioja (2003); C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002); C. C. Construcción y OP de Soria(2002); C. C.

Por lo que se refiere, en segundo lugar, al personal de las contrata de mantenimiento de carreteras y vías férreas, el CGSC establece, al igual que en otros sectores de actividad en los que es habitual el recurso de concesiones administrativas o contrata mercantiles para la realización de servicios cuya temporalidad es debida únicamente a esta forma de externalización del trabajo y no al trabajo en sí, cuya duración es ilimitada (por ejemplo, vigilancia y seguridad; limpieza de edificios y locales), un mecanismo de garantía del empleo de dichos trabajadores, garantía de empleo que se traduce en la obligatoria subrogación para la empresa entrante del personal adscrito a dicho servicio cuando la empresa saliente pierde la contrata o concesión. Según dicha regulación convencional, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de que se trata –limitada exclusivamente a conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas- los trabajadores de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

La subrogación está, no obstante, limitada por el propio precepto convencional tanto subjetiva como objetivamente. Objetivamente, porque el CGSC partiendo de que se trata de una mejora respecto de la legislación vigente –hay que recordar que la jurisprudencia viene negando la aplicación del art. 44 ET en los supuestos de pérdidas de contrata y concesiones entendiendo que en tales casos no hay propiamente transmisión de empresas limita los derechos de los trabajadores subrogados a los generados en el último contrato suscrito por el trabajador con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquél, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, con la única salvedad de que el trabajador tuviera reconocidos dichos derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en el propio CGSC. Subjetivamente, porque se exige que los trabajadores lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular al menos, con cuatro meses de anterioridad a la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuera su modalidad de contrato de trabajo y con independencia de que, con anterioridad a dicho periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El incumplimiento de este requisito excluye el derecho del trabajador a la subrogación. No obstante, también se produce la subrogación en algunos otros supuestos: a) trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de finalización efectiva de la contrata tengan un antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato por alguna de las causas del art. 45 ET; b) trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato; c) trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata

como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad; d) trabajadores que sustituya a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, el CGSC establece que la empresa o entidad a la que se extinga el contrata estará obligada, en el momento de iniciarse el procedimiento, a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo los trabajadores, especificando los mismos y sus importes. Como requisito imprescindible para que opere esta subrogación, el CGSC establece a cargo de la empresa a la que se extingue el contrato, la obligación de notificación por escrito de la obligación de subrogación a la nueva concesionaria o contratista, en el plazo improrrogable de quince días naturales siguientes a la fecha efectiva de finalización de la contrata o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese. Junto a dicha notificación, la empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

- ✓ Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretenda
- ✓ Fotocopia de las últimas cuatro nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación
- ✓ Fotocopias de los TC1 y TC2 de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados
- ✓ Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
- ✓ Relación de todo el personal objeto de la subrogación en la que se especifique el nombre y apellidos, DNI, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualquier concepto, vinieran percibiendo especificando los mismos y sus importes.
- ✓ Fotocopias de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados
- ✓ Documentación acreditativa de las situaciones anteriormente descritas.

La empresa saliente también deberá acreditar documentalmente a la empresa entrante y con carácter previo a la subrogación, mediante documento diligenciado del trabajador afectado, que este ha recibido de la saliente su liquidación de las partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias el producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria que sólo deberá abonar la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Para el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad estuviera siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios, al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos antes señalados. Igualmente afectará esta subrogación en el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, siempre que los trabajadores cumplan con los requisitos previstos.

No desaparece el carácter vinculante de esta obligación en el caso de que el organismo público que adjudica la contratación suspendiese la actividad objeto de la misma por un periodo no superior a doce meses.

El régimen previsto por el CGSC operará en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad y todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el art. 44 ET.

La negociación colectiva provincial en general reitera en su tenor literal la regulación del CGSC³⁴⁸ o en su caso remite al mismo³⁴⁹. Hay que recordar que se trata de una previsión circunscrita a las contrataciones de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas y, por tanto, lo normal es que no figure en aquellos convenios que no comprenden esta concreta actividad de Construcción y Obras Públicas. No obstante, algunos convenios provinciales de este subsector no contienen previsión sobre este particular³⁵⁰. Por su parte, el C. C. Construcción de Vizcaya (2003) se aparta de esta regulación convencional y en un escueto precepto dedicado a los contratos de mantenimiento (a los que define como aquellos contratos temporales que realizan

348 C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Albacete(2003); C. C. Construcción y OP de Alicante(2005); C. C. Construcción y OP de Asturias(2003); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Cáceres(2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria(2003); C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca(2002); C. C. Construcción y OP de Granada(2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara(2002); C. C. Construcción y OP de Huesca(2002); C. C. Construcción y OP de Jaén(2005); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla(2005); C. C. Construcción y OP de Tarragona(2003); C. C. Construcción y OP de Toledo(2002);

349 C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Málaga(2004); C. C. Construcción y OP de Valladolid(2005)

350 C. C. Construcción y OP de La Coruña(2005); C. C. Construcción y OP de Avila(2002); C. C. Construcción de Baleares(2002); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares (2002); C. C. Construcción y OP de Girona (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva(2005); C. C. Edificación y OP de La Rioja (2003); C. C. Edificaciones y Obras Públicas de León (2002); C. C. Construcción y OP de Pontevedra(2004); C. C. Construcción y OP de Salamanca(2005); C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002); C. C. Construcción y OP de Soria(2002); C. C. Construcción y OP de Teruel(2002); C. C. Construcción y OP de Valencia(2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza(2003)

las empresas de construcción con otras empresas de distinta rama u organismos oficiales, que implica el desarrollo de trabajos propios del sector o de mantenimiento de edificios o instalaciones industriales) establece que cuando una empresa del sector sustituya a otra para realizar trabajos de mantenimiento, vendrá obligada a subrogarse en el contrato de los trabajadores de la sustituida que le sean necesarios, en las mismas condiciones laborales que tenían en aquélla previendo que en caso de excedentes éstos mantendrán la prioridad para la reincorporación durante un periodo máximo de dos años.

3. SUBSECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS (Grupo 4: convenios referidos a actividades muy concretas dentro de alguno de los subsectores señalados, excediéndose, en algunos casos, del propio ámbito de la construcción: mármoles y piedras y actividades de pintura)

Por lo que se refiere a la actividad de elaboración e instalación de piedra y mármol, de los siete convenios específicos referidos a esta actividad con carácter exclusivo³⁵¹, hay que señalar, en primer lugar, que sólo el C.C. Valencia (2002) contiene precepto específico referido al ingreso en la empresa y al período de prueba, por lo demás, en términos idénticos al CGSC. Es una parquedad con contrasta con la, por el contrario, reiteración que en los convenios de los grupos 1 y 2 hemos constatado respecto del CGSC. En todo caso, casi todos los convenios se remiten al CGSC como normativa aplicable; la excepción está constituida por el C.C. Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004) y por el C.C. Elaboración e Instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004)

En materia de modalidades de contratación tampoco es posible constatar excesivas diferencias. El contrato fijo de obra se recoge, transcribiendo el tenor literal del CGSC en los convenios de Pontevedra (2004) –aunque en la redacción de su antecesor el II CGSC y por tanto, no recoge la posibilidad de que el contrato se prolongue mas allá de los tres años en el supuesto de que los trabajos de la especialidad del trabajador se prolongaran mas allá de esos tres años-, Valencia (2002) , Vizcaya (2004) y La Coruña (2004), si bien este último, además de titular el precepto con la denominación de “contrato para obra o servicio determinado”, añade sobre lo establecido en aquél un párrafo según el cual los empresarios podrán acogerse a la normativa general que regula el presente contrato u optar por lo previsto en el convenio en cuyo caso deberá hacerse expresa referencia al mismo. Tampoco recoge la previsión señalada de la posibilidad de prolongar los trabajos mas allá de tres años si continúan en la obra los trabajos de la especialidad del trabajador. Los convenios de Alicante (2002) y Almería (2002) se remiten expresamente al capítulo II CGSC en materia de contratación y el Convenio de Castellón (2002) no contiene referencia alguna al mismo salvo la referencia general ya señalada de remisión al CGSC. Por lo que respecta a las otras disposiciones en materia de contratación y teniendo en cuenta la referencia general citada de los convenios de Almería (2002) y Alicante

351C.C. Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002); C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería (2002); C. C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004); C.C para Industrias de Mármoles y Piedras de Castellón (2002); C. C. para mármoles y piedras de Pontevedra (2004); C.C. Canteros, Marmolistas y Granitos naturales de Valencia (2002); C.C. Industrias de Mármoles y Piedras de Vizcaya (2004);

(2002) [no obstante lo cual éste último sí regula el contrato para la formación en idénticos términos al CGSC salvo que cifra la duración máxima en dos años, aunque luego en la retribución se refiere a tres años], en general o bien no se regulan algunas modalidades contractuales o en general se hace en términos prácticamente idénticos³⁵² aunque no faltan tampoco algunas especialidades. Así el C.C. de La Coruña (2004), en el precepto dedicado al contrato eventual por circunstancias de la producción se aparta de la transcripción del CGSC cuando explícita las singularidades del sector³⁵³. Por su parte, el C.C. de Valencia (2002) establece la retribución de los contratos formativos en términos diferentes al CGSC: distingue entre menores de 18 y mayores de 18 (para los colectivos sujetos a límite de edad) y fija porcentajes diferentes: 55% y 60% para los menores de 18 años, durante el primer y segundo año respectivamente y 65, 70 y 85 % respectivamente para los mayores de 18 durante el primer, segundo y tercer año. Los colectivos no sujetos a límites de edad mantiene la regulación del CGSC, es decir, el 95 y 100% para el primer y segundo año respectivamente. Singular es la previsión de norma específica para el contrato en prácticas en el C.C. Mármol y Piedra de Vizcaya (2004) estableciendo la retribución en el 80 y el 90% del puesto o categoría ocupado, según las tablas del convenio. Como antes se ha señalado, es singular porque el CGSC no se refiere al contrato en prácticas. Este mismo convenio de Vizcaya establece como porcentaje máximo del número de eventuales sobre el número de trabajadores fijos de plantilla el 30%. El C. C. Mármol y Piedras de Pontevedra (2004) utiliza como módulo para establecer las indemnizaciones de los contratos temporales 180 días frente a los 360 que utiliza el CGSC.

Por lo que respecta a otras cuestiones relativas a la contratación la tipología es similar: en algunos casos, se prevé la posibilidad de transformación de los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida³⁵⁴; otros expresamente limitan la contratación de trabajadores temporales cedidos por ETTs para la realización de trabajos no habituales tales como incapacidades laborales o situaciones

352Así, el C.C. de Castellón (1999) sólo regula, reiterando el contenido del CGSC, el contrato eventual, las indemnizaciones para contratos distintos del contrato fijo de obra y la equiparación salarial para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

El C.C. de Pontevedra (2004) es idéntico al CGSC en todas las modalidades de contratación salvo en el contrato para la formación que no aparece siquiera mencionado.

El C.C. de La Coruña (2004) también transcribe el CGSC en modalidades de contratación con el añadido ya señalado e igualmente omite cualquier referencia al contrato para la formación.

El C.C. de Almería (2002), no obstante la remisión genérica al CGSC, establece las retribuciones para los contratos de formación pero sólo contempla dos años.

El C.C. Valencia (2002) transcribe el contenido del CGSC.

353"El sector de 'elaboración e instalación de piedra y mármol', objeto de regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce, inevitablemente, a que las posibilidades del sector se enmarquen en un amplio concepto (sic) de existencias circunstanciales del mercado que conlleven transitorias acumulaciones de tareas o pedidos. Estas circunstancias resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y de relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía".

354 C.C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002); C.C. Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002).

extraordinarias³⁵⁵ garantizando la igualdad salarial de los mismos respecto de los trabajadores sujetos al convenio³⁵⁶, la regulación de la jubilación anticipada³⁵⁷, el establecimiento de premios por jubilación anticipada³⁵⁸, compromisos para la conversión de los contratos de relevo en indefinidos de acuerdo con lo previsto en la normativa autonómica³⁵⁹, y la conveniencia de erradicar el pluriempleo, previendo medidas de control del empleo de los trabajadores³⁶⁰.

Por lo que se refiere a los convenios referentes a la actividad de pintura, como ya se ha señalado actividad comprendida en el CGSC, tanto el C.C. para Pintura de La Coruña (2005) como el C.C. para Pintores Murales, decoradores y empapeladores de Valencia (2003) reiteran en general el tenor literal del CGSC en materia de ingreso al trabajo y contratación (contrato fijo de obra, las indemnizaciones por fin de contrato en el resto de contratos temporales, la equiparación salarial de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal), aunque con alguna diferencia de menor calado: así, por ejemplo, el C.C. para Pintura de La Coruña (2005) fija la duración máxima del contrato para la formación en dos años y no recoge la posibilidad de que pueda ser suscrito con las personas de los colectivos mayores de 21 años señalados con anterioridad. Establece además unos porcentajes diferentes para la retribución (60 y 70%) garantizando en todo caso el 85 y 100% del SMI para el primer y segundo año respectivamente.

Los convenios colectivos provinciales referidos específicamente a la actividad de mármoles y piedras en este epígrafe no contienen referencia alguna ni a la subcontratación ni a la subrogación, siendo lógico en el segundo por tratarse de una actividad diferente del mantenimiento de autopistas y autovías y vías férreas a que se refiere la subrogación regulada en el CGSC y algo menos en el primero, pues, aunque sin duda menos frecuente que en Construcción y Obras Públicas, no debe excluirse. La única excepción la constituye el C.C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002) que regula la subcontratación en idénticos términos que el CGSC. También se refiere a la subcontratación el C.C. de Pintores Murales y Empapeladores de Valencia (2004) si bien se aparta de la regulación del CGSC al remitir simplemente al art. 42 ET, sin extender la responsabilidad a otros supuestos diferentes como así hace –y hemos visto- el

355 C. C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004).

356 C. C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004); C.C. Mármol y Piedra de Vizcaya (2004).

357 C. C. Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004); C.C. Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002)

358 C.C. Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002); C.C. Mármol y Piedra de Vizcaya (2004).

359 C.C. Mármol y Piedra de Vizcaya (2004).

360 C. C. de Pontevedra (2004): "Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente como regla general erradicar el pluriempleo. A estos efectos estiman necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estar ya afiliados (sic) a otra empresa. Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considerará esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores y a su solicitud, los boletines de cotización a la Seguridad Social así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el art. 64.1.5 ET".

CGSC. Sí obliga al subcontratista a poner en conocimiento del principal si subcontrata alguno de los trabajos a él encomendados así como a establecer los mecanismos de coordinación en materia de prevención a los que se refiere el art. 24 LPRL.

4. SUBSECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS (Grupo 5: Comercio de Materiales de Construcción)

Como ya se ha señalado, son algunas las provincias que cuentan con C.C. específicos para el Comercio de Materiales de Construcción actividad que, por lo demás, se encuentra comprendida en el ámbito funcional del CGSC si bien no todos estos convenios precisan con claridad si comprende sólo el comercio mayorista y exclusivista o si comprenden también el minorista. Peculiar es el C.C. de Comercio Vario de La Coruña (2005) que excede con mucho, el ámbito funcional del sector de construcción como ya se ha señalado.

Por lo demás, ha desaparecido de prácticamente todos ellos, salvo del C.C de Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003), la referencia antes sí existente a que era derecho supletorio el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio publicado por Resolución de 21 de marzo de 1996, y se refieren ahora, de manera mas genérica, a las disposiciones de general o especial aplicación.

A) CONDICIONES GENERALES DE INGRESO EN EL TRABAJO

En general, los convenios examinados son muy parcos y bastante asistemáticos en lo relativo a las condiciones generales de ingreso a la empresa se refiere. Sólo el C.C. para Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (2005) se refiere de forma expresa a que el persona será admitido con arreglo a las normas generales vigentes en materia de colocación. El C.C de Comercio-Almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento de Alicante (2004) recoge el derecho del trabajador a recibir una copia de su contrato de trabajo remitiendo, en materia de control de los contratos, al ET. El C.C de Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003) se refiere a la forma del contrato exhaustivamente, reiterando, sin citarlo, el tenor literal del art. 17 del Convenio General del Sector de Derivados del Cemento en el que se recoge la obligación de formalizar el contrato por escrito y antes del comienzo de la prestación de servicios, haciendo constar el contenido general de las condiciones que se pacten o el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado así como, en todo caso, el contenido mínimo del contrato, enumerando qué se considera tal³⁶¹, por lo demás, en términos prácticamente idénticos a lo regulado por el RD 1659/1998, de 24 de julio, de desarrollo del art. 8.5 ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

³⁶¹"Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo : la identificación concretas de las partes contratantes; la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa; el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito el trabajador, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable".

La regulación sobre el período de prueba es más numerosa cuantitativamente y cualitativamente. El C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (2004) prevé duraciones distintas distinguiendo la duración del contrato: para un periodo de hasta seis meses y con contratos para obra o servicio determinado³⁶² o para el personal con contrato indefinido o temporal de duración superior a 6 meses³⁶³. mientras que el C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria (2004) establece seis meses para titulares superiores, viajantes y corredores de plaza; 3 meses para dependientes y un mes para el resto de categorías, salvo en los contratados por plazo inferior a 1 año en cuyo caso se establece en 15 días. Hay que señalar que no es habitual pese a lo razonable de la misma, que los convenios colectivos establezcan duraciones diferenciadas del período de prueba en atención a la duración del contrato. El C.C. para Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (2005) establece 4 meses para el personal titulado y jefes y 2 meses para el resto de personal. Hay que señalar que ha desaparecido de este convenio la distinción prevista en convenios anteriores que distinguía en orden a la fijación del periodo de prueba entre empresas de mas o menos de 25 trabajadores. El C.C. de León (2003) se remite al art. 14 del ET mientras que el C.C. de Alicante (2004) establece la misma duración que el CGSC. Los C.C. Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004) y de Orense (2004) establecen ambos 120 días para el grupo I, 60 días para el grupo II y III y 30 días para el grupo IV y V. De este régimen se aparta el C. C. de Comercio Vario de La Coruña (2005) que establece 6 meses para los mandos y técnicos y 1 mes para profesionales y de iniciación. Nada prevén ni el C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Valencia (2004) ni el C.C. Comercio de Materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (2004) ni tampoco el C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (2003).

B) CONTRATACIÓN

En materia de contratación, los convenios de comercio de materiales de construcción son heterogéneos. Hay que señalar que, en primer lugar, sólo el C.C. para Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Lugo (2004) contempla la figura del contrato fijo de obra del CGSC convenio que, por otro lado, es el único que expresamente declara como supletorio el CGSC. El contrato para obra o servicio determinado tampoco aparece demasiado. El C.C. Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004) se refiere expresamente al mismo para limitar su utilización para ferias, exposiciones, promociones de producto limitando su duración máxima con un término cierto de dos años y medio, duración bastante dilatada para tratarse de ferias y exposiciones, por otro lado. Por su parte, el C. C. Comercio de materiales de construcción de Jaén (2003) lo enumera entre las modalidades de contratación para remitir a la regulación del art. 15.1. a) ET y el C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria se refiere a él para autorizar su

362 3 meses para los jefes de las distintas áreas; 45 días naturales para encargados y vigilantes (sic); y 20 días naturales para el resto del personal no citado.

363 Cinco meses para los jefes de las distintas áreas; tres meses para encargados y viajantes; y un mes para el resto del personal

utilización. El resto de convenios no LO recogen ni mencionan siquiera de forma expresa. En contrapartida, todos ellos contienen disposición específica referida al contrato eventual por circunstancias de la producción, aunque sea tan parcamente como para declarar la igualdad de derechos respecto de los fijos o indefinidos³⁶⁴. La duración máxima prevista es la general de 12 en un período de 18³⁶⁵. Sólo el C.C. Comercio Vario de La Coruña (2005) se aparta de dicha duración y la establece en 12 meses dentro de un periodo de 16 meses. Por lo que respecta a otros aspectos del régimen jurídico del contrato eventual por circunstancias de la producción, pocos convenios colectivos se aventuran algo más de la regulación legal. El C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (2004) identifica o concreta, más allá de la reiteración del tenor del art. 15.1.b) ET o del CGSC³⁶⁶, los supuestos en los que podrán celebrarse contratos de esta modalidad señalando los casos de promociones y/o campañas de productos, acumulación de ventas, aumento de pedidos y períodos punta de venta. Este mismo C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (2004) prevé también como límite a esta modalidad contractual que no podrá superar en ningún caso el 30% de la plantilla que tuviera la empresa en el momento de la contratación así como un compromiso de conversión del mismo a la nueva modalidad de fijo prevista en la D.A.1 del RD Ley 8/1997 de al menos, el 30% de los trabajadores que hubieran agotado la duración máxima señalada. El C.C. Comercio de materiales de construcción de Jaén (2003) también establece límites porcentuales: no podrán superar el 25% de la plantilla previendo que si al aplicar ese porcentaje resultara fracción superior al 0,5% se deberá entender como posibilidad de una contratación eventual si bien las empresas con 0 ó 1 trabajador podrán realizar como máximo una contratación eventual. El convenio se encarga de señalar que esos límites se refieren a periodos coincidentes en el tiempo.

En materia de indemnizaciones por fin de contrato, la regulación es heterogénea: desde la falta de previsión alguna³⁶⁷ a 12 días por año de servicio o su parte proporcional³⁶⁸, 12 días por año siempre que el contrato haya sido superior a un año³⁶⁹; 8 días por año de servicio o su parte proporcional³⁷⁰, un día

364 C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria (2004).

365 C.C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Pontevedra (2004); C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (2004); C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (2005); C.C. Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Orense (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción de Valencia (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción de Jaén (2003);

366 Ya se ha señalado que el C.C. Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Lugo (2004) copia literalmente todos los preceptos del CGSC dedicados a la contratación.

367 C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Pontevedra (2004); C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004), C.C. Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Orense (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción de Jaén (2003); C.C. Comercio Vario de La Coruña (2005)

368 C.C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004);

369 C.C. Comercio de materiales de construcción de Valencia (2004);

por cada mes trabajado³⁷¹, pasando por la reiteración de las previstas en el CGSC³⁷².

En materia de contratos formativos, en general la negociación colectiva provincial estudiada es reiterativa siendo pocas las singularidades respecto de la regulación legal o de la contemplada en el CGSC. Algunos convenios se refieren a la duración máxima en dos años³⁷³, otros a dos años y medio³⁷⁴, los menos a 3 años³⁷⁵, otros distinguen según la edad del “aprendiz” cifrándola en 2 años para aprendices de 16 a 17 años y 1 año para aprendices de 18 o mas años³⁷⁶

Respecto a la retribución, se cifra en el 85 y 95%, para el primer y segundo año, respectivamente, del nivel IX del Convenio (auxiliar administrativo, oficial de 1ª)³⁷⁷; 80 y 90%³⁷⁸; 85 y 90%³⁷⁹; 65 y 72% aunque garantizando el importe del SMI³⁸⁰; 80 y 85% del salario base de su categoría profesional el primer y segundo año respectivamente³⁸¹, 100% de la categoría profesional para la que sea el contrato en proporción al tiempo de trabajo efectivo³⁸²

Singular es la edad máxima que para su suscripción se prevé en el C.C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción de Alicante (2004) cifrada en 20 años. Otros convenios establecen o definen las categorías que pueden ser objeto de este contrato³⁸³, excluyen otras³⁸⁴ o establecen limitaciones porcentuales sobre el total de la plantilla³⁸⁵ Otros convenios concretan en 6 horas las horas de formación teórica³⁸⁶, o el legal del 15% de la jornada máxima³⁸⁷ y otros prevén garantías de contratación para la finalización del contrato³⁸⁸ o de la

370 C.C. Comercio materiales de Construcción de Barcelona (2005);

371 C.C. para Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003);

372 Ya se ha señalado que el C.C. Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Lugo (2004) copia literalmente todos los preceptos del CGSC dedicados a la contratación.

373 C.C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción de Alicante (2004); C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004); C.C. Comercio de materiales de Construcción de Tarragona (2004); C.C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Orense (2004); C.C. Comercio de materiales de Construcción de Valencia (2004)

374 C.C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004)

375 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Jaén (2003)

376 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005)

377 C.C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción de Alicante (2004)

378 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004)

379 C.C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004)

380 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Tarragona (2004)

381 C.C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Orense (2004)

382 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Valencia (2004)

383 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004): administrativos y dependientes.

384 El C.C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004) excluye el grupo 1.

El C.C. Comercio de materiales de Construcción de Valencia (2004) excluye las categorías de mozo, cobrador, peón, telefonista, conserje, vigilante y personal de limpieza.

385 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Tarragona (2004): el 10% del total de la plantilla que tenga la empresa contratante en el momento de la contratación.

386 C.C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004)

387 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Jaén (2003)

388 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005)

suscripción y formalización del contrato³⁸⁹, obligando a la exhibición de los TC1 y TC2 ante los trabajadores –cuando lo soliciten- y trimestralmente ante el comité de empresa³⁹⁰.

Como previsión curiosa la prevista en el C.C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción de Alicante (2004) que concede 13'84 euros/mes a los trabajadores en formación y en prácticas previa presentación del resguardo de matrícula que justifique estar realizando estudios de formación cultural y profesional siempre que con los mismos adquiera una mayor perfección en el trabajo que realiza en la empresa.

Finalmente, hay que señalar la existencia de disposiciones en materia de contratos a tiempo parcial tales como la conversión automática a jornada completa cuando se hayan prestado servicios durante 30 días consecutivos o de forma alternativa se hayan realizado prolongaciones de jornada³⁹¹.

C) MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

Junto a las ya habituales de supresión de horas extraordinarias habituales³⁹² o las menos frecuentes pero ya señaladas de evitación del pluriempleo³⁹³, las referencias a la conversión de los contratos temporales en indefinidos al amparo de la Ley 63/1997 y la ampliación del ámbito temporal de los beneficios establecidos por dicha Ley³⁹⁴, son bastante frecuentes, como hemos señalado, el establecimiento de límites porcentuales de la contratación temporal respecto de la contratación indefinida. Igualmente son habituales las referencias a la jubilación anticipada³⁹⁵, el establecimiento de premios a la jubilación anticipada³⁹⁶, el establecimiento de la jubilación forzosa³⁹⁷, referencias a los contratos de relevo³⁹⁸ y de sustitución por jubilación a los 64 años³⁹⁹.

D) DISPOSICIONES EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN Y SUBROGACIÓN

389 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2004) exige la entrega del empresario al trabajador de una copia de su contrato remitiendo en materia de control de los contratos al ET.

390 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005)

391 C.C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004)

392 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Tarragona (2004); C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005); C.C. Comercio de materiales de Construcción de Jaén (2003)

393 C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Pontevedra (2004); C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Orense (2004)

394 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005); C.C. Comercio de materiales de Construcción de Jaén (2003)

395 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Jaén (2003)

396 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2004); C.C. Comercio de materiales de Construcción de Jaén (2003)

397 C.C. Comercio Vario de La Coruña (2005)

398 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004);

399 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004); C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Pontevedra (2004); C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Orense (2004); C.C. Comercio Vario de La Coruña (2005)

No existen en los convenios colectivos provinciales referentes a la concreta actividad de comercio de materiales de construcción disposiciones referentes a la subcontratación o subrogación tal y como hemos visto existen en el CGSC. Sólo el C. c. Comercio de Materiales de construcción de Cantabria (2004) transcribe el art. 42 ET en su D.A. titulada “extracto de obligaciones derivadas de distintas disposiciones legislativas” en la idea de “facilitar a los trabajadores la información de carácter legislativo mas trascendente en materia de relaciones laborales” por lo que transcriben un extracto de las mismas.

5. SUBSECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS (Grupo 3: convenios que integran diversos subsectores procedentes de la antigua Ordenanza Laboral para el Sector de Construcción, Vidrio y Cerámica)

Como ya se ha señalado, son abundantes los convenios provinciales que comprenden en su ámbito de aplicación actividades que, aunque integradas en el ámbito funcional de la antigua OLCVC, en la actualidad constituyen subsectores específicos que están dotados, como ya se ha señalado, de Convenios sectoriales de carácter estatal propios. No obstante, en atención a que en prácticamente todos ellos está presente la actividad de construcción y obras públicas se expone el contenido en este epígrafe si bien desgajado del tratamiento singular de los grupos 1 y 2 en aras a examinar si presenta o no singularidades respecto del CGSC o en su caso, si recoge previsiones de otros convenios sectoriales generales.

En general, en los convenios examinados predomina la transcripción literal del CGSC en todas las materias analizadas (ingreso en la empresa, período de prueba, modalidades de contratación, garantías de la contratación) sin ningún tipo de especialidad. En algún caso, hay una remisión al CGSC aunque posteriormente se transcribe parte de su articulado en esta materia de contratación⁴⁰⁰. Así, aparecen cláusulas de equiparación salarial de los trabajadores cedidos por ETTs⁴⁰¹, la obligación de las empresas de entregar a los trabajadores copias de los partes de alta en la Seguridad social⁴⁰² y del contrato de trabajo⁴⁰³, de notificación de los contratos a los representantes de los trabajadores⁴⁰⁴ y de remisión del cómputo del 2% para la contratación de trabajadores minusválidos sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes⁴⁰⁵.

La única excepción la constituye el C.C. para la Construcción de Guipúzcoa (2004)⁴⁰⁶ que por lo que se refiere a las modalidades de contratación

400 C.C. Construcción de Lérida (2002)

401 C.C. para la Construcción de Guipúzcoa (2004); C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

402 C.C. para la Construcción de Guipúzcoa (2004); C.C. Construcción de Lérida (2002)

403 C.C. para la Construcción de Guipúzcoa (2004)

404 C.C. para la Construcción de Guipúzcoa (2004)

405 C.C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004).

406 Publicado por Resolución de 22-7-2004 (BOP de 10-8-2004). Su ámbito funcional comprende, además de las actividades comprendidas en el CGSC, las empresas de yesos y cales, las empresas dedicadas a fabricación y distribución de hormigón así como el personal perteneciente a empresas auxiliares dedicadas a la ejecución material de los planes de seguridad en obra.

señala que las empresas de construcción y obras públicas a excepción de fábrica y talleres, no podrán concertar contratos por tiempo cierto con oficiales de 1ª y 2ª, que sean albañiles o encofradores, peones y ayudantes de los enumerados dentro del grupo de oficios clásicos en las tablas salariales, disponiendo que con dicho personal necesariamente se concertará contratos fijos de obra con determinadas particularidades entre las que hay que destacar la posibilidad de que durante la vigencia del contrato puedan los trabajadores ser desplazados a obra u obras distintas de las inicialmente contratadas sin que por tal desplazamiento pierda el contrato su naturaleza. No obstante, tipifica las causas en las que cabe tal posibilidad:

- a) por ser necesario un incremento coyuntural del número de trabajadores en una obra u obras determinadas, con el fin de acelerar el ritmo de las mismas o su terminación
- b) por replanteamiento del ritmo de la obra a juicio de la dirección técnica
- c) por la paralización o suspensión de la obra acordada por la propiedad u organismo competente
- d) por dificultades técnicas
- e) por causas análogas a las anteriores

Este mismo convenio prevé la posibilidad de desplazamiento del trabajador desde la obra inicial a otra de forma sucesiva, entendiéndose prorrogado el contrato inicial mientras el trabajador haya aceptado prestar servicios en la nueva obra si bien la empresa, en todo caso, está obligada a comunicar al trabajador la finalización del contrato en la obra en la que fue inicialmente contratado con una antelación de quince días. En caso de incumplimiento el trabajador puede optar por la prórroga del contrato inicial en la nueva obra o por la rescisión del contrato por finalización de la obra en tal caso con derecho a la indemnización del 4,5% del total del salario devengado incluyendo las vacaciones, las pagas extras y el plus extrasalarial. En todo caso, adquiere la condición de fijo de plantilla el trabajador fijo de obra que con un solo contrato haya sido desplazado a otros centros de trabajo de la misma empresa y no se le haya efectuado liquidación alguna.

Por lo demás no existe singularidad reseñable respecto de la negociación colectiva provincial que hemos ubicado en los grupos 1 y 2. Al igual que en estos y en su comparación con el CGSC, transcriben⁴⁰⁷ o no⁴⁰⁸ las normas referidas al ingreso en el trabajo y las pruebas de aptitud, en el límite de duración (181 días⁴⁰⁹ o 365 días⁴¹⁰) de los contratos temporales en aras a establecer la indemnización por fin de contrato en 4'5% o 7%; en la limitación en un determinado porcentaje

407 C.C. Construcción de Ceuta (2003);

408 C.C. Construcción y Obras públicas y Derivados del Cemento de Zamora (2003); C.C. Construcción de Guipúzcoa (2004); C.C. Construcción de Lérida (2002).

409 C.C. Construcción de Ceuta (2003);

410 C.C. Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (2003); C.C. para la Construcción de Lérida (2002); C.C. Construcción y OP de Navarra (2005); C.C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004).

de la contratación a tiempo parcial –el 15% del total de la plantilla⁴¹¹-; en la duración máxima del contrato de formación en dos⁴¹² o tres⁴¹³ años; en la posibilidad de concentración de la formación teórica en la fase final de duración del contrato⁴¹⁴ o en la impartición a través de la enseñanza a distancia cuando el centro de formación esté a más de una hora o a más de 50 km⁴¹⁵; en la fijación de 12⁴¹⁶ meses de duración del contrato eventual en un período de 18. El C.C. Construcción y OP de Navarra (2005) establece una garantía para los Delegados y Miembros de los comités de empresa vinculados por contratos fijos de obra tanto con la finalidad de que pueda continuar en la prestación de servicios el mayor tiempo posible mediante su traslado a otra obra –siempre con el límite de tres años máximo- como estableciendo que dentro del plazo de 30 días a la finalización del contrato si es nuevamente contratado mantendrá su condición de representante legal de los trabajadores salvo que los trabajadores hubieran decidido en ese plazo promover nuevas elecciones sindicales.

Distinta es la situación en el Convenio Colectivo para Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004) que al no comprender en su ámbito funcional la actividad de construcción de obras públicas no contiene referencia alguna al contrato fijo de obra aunque sí al contrato para obra o servicio determinado según el cual sin perjuicio de lo dispuesto legalmente, se entenderá también como objeto del mismo la contratación realizada por las empresas del sector para la prestación de trabajo a distintas empresas enclavadas en un mismo complejo de ejecución de obra, entendiéndose por tal el conjunto de empresas constructoras que participan en el objetivo de realizar una obra o conjunto de obras correspondiente al mismo proyecto. Por lo que respecta al contrato eventual por circunstancias de la producción, fija su duración máxima en 12 meses dentro de un periodo de 18. En materia del contrato para formación aunque no establece duración máxima alguna, sí concreta el salario y que la formación teórica se podrá concentrar en el período final de duración del contrato. También se regula el salario del contrato en prácticas y la equiparación salarial de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

Igualmente en materia de fomento de empleo estos convenios son reiterativos: la jubilación especial a los 64 años⁴¹⁷, el contrato de relevo⁴¹⁸, la jubilación forzosa a los 65 años⁴¹⁹ y la anticipada⁴²⁰, premios a la jubilación anticipada⁴²¹, la

411 C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

412 C.C. Construcción y OP de Navarra (2005)

413 C. C. Construcción, Obras Públicas y Derivados del cemento de Zamora (2003); C.C. para la Construcción de Lérida (2002); C. C. Construcción de Ceuta (2003); C.C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004).

414 C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

415 C. C. Construcción de Ceuta (2003); C.C. Construcción y OP de Navarra (2005)

416 C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004); C.C. Construcción de Guipúzcoa (2004); C.C. Construcción y OP de Navarra (2005)

417 C.C. para la Construcción de Guipúzcoa (2004); C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

418 C.C. para la Construcción de Guipúzcoa (2004); C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

419 C.C. Construcción de Lérida (2002); C. C. Construcción de Ceuta (2003); C.C. Construcción

conversión de contratos temporales y formativos en indefinidos al amparo de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre⁴²².

Por otro lado, y como ya hemos señalado, no existen previsiones en estos convenios provinciales que regulen la subrogación en los términos antes señalados previstos en el CGSC pues la subrogación en él prevista se refiere a las pérdidas de concesiones y contratos de conservación y mantenimiento de autopistas y autovías y vías férreas, actividad comprendida en el subsector de construcción y obras públicas y por tanto sin sentido fuera de este subsector. Sin embargo, nada impide la existencia de previsiones en materia de subcontratación pero estas no existen en este grupo de convenios colectivos examinados⁴²³ salvo en algún caso aislado⁴²⁴. Sólo cuando el convenio provincial comprende junto a otras actividades, la construcción y obras públicas aparecen estas previsiones⁴²⁵ pero no siempre⁴²⁶. Singular previsión se recoge en el C. C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004) –que pese al título comprende también el subsector de cales y yesos y de fabricación y distribución de hormigón- prevé la extensión de la responsabilidad empresarial en caso de subcontratas de obras y servicios la responsabilidad solidaria por las indemnizaciones equivalentes a las cantidades correspondientes a los trabajadores por los días de preaviso omitidos y de las indemnizaciones del 4,5% correspondientes a los trabajadores por fin de obra.

6. SUBSECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO

Como ya se ha señalado, también el Sector de Derivados de Cemento cuenta en la actualidad con un Convenio General Sectorial de carácter estatal que estructura la negociación colectiva, fijando las materias que quedan reservadas a cada uno de los niveles territoriales de negociación así como las reglas que han de resolver las relaciones entre dichos ámbitos de negociación. Aunque en esencia las materias reservadas al nivel sectorial-estatal de negociación coinciden con las estaban reservadas en el CGSC para dicho ámbito antes de su anulación, ya se ha señalado que el CGDC distingue dos grupos de materias agrupados en función de la distinción prevista en el art. 84 ET . En todo caso, y por lo que ahora interesa, están reservadas al nivel sectorial estatal, con exclusión, en todo caso, de la posibilidad de concurrencia de convenios de ámbito inferior: 1) la contratación laboral y sus modalidades; 2) el período de prueba, cuestiones ambas que el párrafo tercero del art. 84 excluyen de la posibilidad de concurrencia.

Para el papel que a la negociación colectiva ha otorgado u otorga en la actualidad el ET nos remitimos a lo anteriormente señalado.

y OP de Navarra (2005)

420 C.C. Construcción de Lérida (2002); C.C. Construcción y OP de Navarra (2005)

421 C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004); C. C. Construcción de Ceuta (2003)

422 C. C. Construcción de Ceuta (2003)

423 C. C. Construcción de Ceuta (2003); C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya(2004); C. C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004)

424 C. C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004); C. C. Construcción de Lérida (2002)

425 C. C. Construcción, OP y Derivados del Cemento de Zamora(2003)

426 C. C. (extraestatutario) de Construcción y OP de Navarra (2005)

A) CONDICIONES GENERALES DE INGRESO EN EL TRABAJO

Aunque bajo el epígrafe general de "contratación", el Capítulo IV CGDC se inicia con dos preceptos dedicados a cuestiones generales de la contratación: la forma, la inscripción en el libro de matrícula y el período de prueba.

a) Forma escrita y contenido mínimo del contrato

Por lo que se refiere a la forma el CGDC exige la forma escrita y la suscripción con anterioridad al inicio de la prestación de servicios, haciendo constar en el mismo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que queda encuadrado así como el contenido mínimo del contrato precisando qué se considera tal: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo al que quede adscrito, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable. Se trata, en definitiva, de la incorporación de lo ya previsto con rango legal (art. 8.5) y reglamentario (RD 1656/1998, de 24 de julio) en materia de información al trabajador sobre los contenidos esenciales del contrato de trabajo.

En general, los convenios colectivos provinciales reiteran⁴²⁷ literalmente el contenido del CGDC o exigen únicamente la forma escrita⁴²⁸, si bien no faltan convenios que no contienen previsión alguna⁴²⁹ o en su caso que establecen alguna singularidad tal como la obligación de que los modelos de contratos sean conocidos por los representantes de los trabajadores⁴³⁰ o que se facilite una copia del contrato al trabajador en un plazo máximo determinado⁴³¹ o en el mismo momento de su firma⁴³² o incluso la obligación de entrega al trabajador de

427C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003); C.C. Derivados del Cemento de Badajoz (2002); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005); C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005); C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de León (2001); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C.C. Derivados del Cemento de Comunidad Valenciana (2001); C.C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001);

428 C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002)

429C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados de Cemento de Principado de Asturias (2004); C.C. Derivados del Cemento de I. Baleares (2002); C.C. Derivados del Cemento de Burgos (2005); C.C. Derivados del Cemento de Cádiz (2003); C.C. Derivados del Cemento de Gerona (2003); C.C. Derivados del Cemento de Palencia (2003); C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002); C.C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002); C.C. para materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999);

430C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001);

431 C.C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003)

432 C. C. Materiales y prefabricados de Vizcaya (extraestatutario) (2001)

un copia del parte de alta⁴³³. No faltan convenios que se remiten genéricamente a los preceptos correspondientes del CGDC⁴³⁴ o tras remitirse al mismo, reitera alguna parte de dicho articulado⁴³⁵.

b) Otros trámites formales

El convenio se refiere también a la necesidad de que el trabajador, una vez considerado apto, sea inscrito, simultáneamente al inicio de la relación laboral, en el libro de matrícula del centro. El mantenimiento de esta previsión se explica por la fecha del CGDC, tres meses anterior en su publicación a la derogación de dicha obligación legal prevista en el art. 101 LGSS por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. No obstante, salvo algún convenio aislado, pocos convenios provinciales recogen todavía dicha previsión y siendo normalmente de fecha anterior a su supresión⁴³⁶ aunque no necesariamente⁴³⁷.

c) Período de prueba

Por lo que respecta al período de prueba, el art. 19 dispone la posibilidad de que se concierte el mismo fijando las siguientes duraciones máximas:

- .- Nivel II: seis meses
- .- Nivel III, IV y V: tres meses
- .- Nivel VI y VII: dos meses
- .- Nivel VIII: Un mes
- .- resto de niveles: quince días naturales

Por tanto, tampoco el CGDC distingue en atención al tamaño de la empresa pues hay que recordar que aunque la fijación concreta del período de prueba se encuentra en la actualidad dispositivizado en favor de la negociación colectiva, en las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Las previsiones de la negociación colectiva provincial oscilan igualmente entre la reiteración del contenido⁴³⁸, la ausencia de regulación⁴³⁹, y la remisión al CGDC⁴⁴⁰. Sólo en algún caso aislado se prevé una regulación diferente⁴⁴¹.

433 C.C. Derivados del Cemento de Segovia (2003);

434 C.C. Derivados del Cemento de Avila (2002); C.C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003); C.C. Derivados del Cemento de Jaén (2005);

435 C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003);

436 C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Comunidad Valenciana (2001); C.C. Derivados del Cemento de Murcia (2001); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

437 C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C.C. Derivados del Cemento de Segovia (2003);

438 C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de Alava (2003); C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003); C.C. Derivados del Cemento de

B) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Por lo que respecta a las modalidades de contratación, y tras los habituales preceptos dedicados a señalar la posibilidad de que las empresas puedan celebrar cualquier tipo de contrato cuya modalidad esté prevista en la legislación vigente o en el propio convenio colectivo, así como la definición del contrato fijo de plantilla, CGDC contempla como modalidades de contratación el contrato a tiempo parcial, los contratos formativos, el contrato para obra o servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

a) Contrato para obra o servicio determinado

El contrato para la realización de una obra o servicio determinado vuelve en el sector de derivados del cemento a su formulación original desapareciendo, por tanto, la figura del contrato para trabajo fijo de obra. En lo que se refiere en primer lugar a la definición del objeto del contrato, el CGDC cumple con la función que el art. 15.1.a) ET encomienda a la negociación colectiva: la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza. Así, según el CGDC se identifican como tales, "únicamente" señala el convenio, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada

Badajoz (2002); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Burgos (2005); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005); C.C. Derivados del Cemento de Comunidad Valenciana (2001); C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005); C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003); C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de León (2001); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C.C. Derivados del Cemento de Palencia (2003); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002); C.C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001);

439 C.C. Derivados del Cemento del P. de Asturias (2004); C.C. Derivados del Cemento de Gerona (2003); C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001); C.C. Derivados del Cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (2003); C.C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

440 C.C. Derivados del Cemento de Ávila (2002); C.C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003); C.C. Derivados del Cemento de Jaén (2005); C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001); C.C. Derivados del Cemento de Segovia (2003);

441 C.C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003):

- Nivel II: 6 meses
- Niveles III, IV y V: 3 meses
- Niveles VI y VII: 2 meses
- Resto de niveles: 10 días naturales

C. C. Materiales y prefabricados de Vizcaya (2001), extraestatutario:

- Personal titulado: 6 meses
- Personal empleado, administrativo y Técnico: 2 meses
- Personal encargado y capataces: 2 meses
- Personal obrero: 2 semanas
- Personal en formación: 1 mes

- b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales y, por lo tanto, no habituales
- c) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada o indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

Por lo que se refiere al régimen jurídico, el CGDC reitera la obligación legal de la correcta identificación de la obra o servicio que constituya el objeto del contrato así como la previsión referida al carácter de término incierto de esta modalidad contractual en aras al establecimiento de su duración. A estas exigencias formales se añade la necesidad de la confección de una copia básica del contrato que además del contenido previsto con carácter general para las copias básicas de los contratos, deberá necesariamente expresar la causa del contrato, las condiciones de trabajo, las especificación del numero de trabajadores que se prevé van a intervenir en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignada al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. Esta copia básica deberá ser trasladada a los representantes de los trabajadores.

Mas interesante resulta el establecimiento convencional de una indemnización por fin de contrato cifrada en el 7% de los salarios del convenio devengados durante la duración de la obra o servicio. Hay que señalar a este respecto que el anterior CGDC cifraba esta indemnización en el 4% de los salarios de convenio devengados durante la vigencia del contrato, modificación claramente relacionada con la modificación que el RDL 5/2001- aprobado durante la negociación del CGDC- operó del art. 49.1.a) ET.

Los convenios colectivos provinciales, en general, reiteran total⁴⁴² o parcialmente⁴⁴³ o remiten⁴⁴⁴ al texto del CGDC o ambas cosas⁴⁴⁵. La única

442C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de Alava (2003); C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Badajoz (2002); C.C. Derivados del Cemento de Burgos (2005); C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005); C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003); C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de León (2001); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C.C. Derivados del Cemento de Murcia (2001); C.C. Derivados del Cemento de Palencia (2003); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C.C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001);

443 C.C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003);

444C.C. Derivados del Cemento de Avila (2002); C.C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003); C.C. Derivados del Cemento de Asturias (2004); C.C. Derivados del Cemento de Jaén (2005); C.C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002); C.C. Derivados del Cemento de Comunidad Valenciana (2001);

445 C.C. Derivados del Cemento de Segovia (2003): tras establecer en el art. 22 una remisión a los arts. 17 a 25 CGDC en materia de contratación (siendo el art. 22 el que se refería al contrato para obra o servicio determinado), prevé un art. 33, titulado modalidades de contratación, en el

especialidad consiste en que algunos convenios provinciales⁴⁴⁶ recogen aún la indemnización de 4'5% de los salarios devengados durante la vigencia del contrato, por ser esta la indemnización que se establecía para los contratos para obra o servicio en el I CGDC frente a la actual indemnización cifrada en el 7% de los salarios devengados durante la vigencia del contrato que se establece, con carácter general para todos los contratos temporales por el II CGDC. Singular es el C. C. del Principado de Asturias (2004) que tras señalar como indemnización el 7% para todos los contratos que no sean indefinidos luego remite la indemnización de las modalidades contractuales del Capítulo IV del CGDC a lo en él previsto, capítulo que regula todas las modalidades de contratación no indefinidas. También hay que señalar la importante singularidad que supone la existencia de algún convenio provincial⁴⁴⁷ que se refiere a la figura del contrato fijo de obra, figura como ya se ha señalado, característica del subsector de construcción y obras públicas que es en el cuenta con arraigo. En algún caso, no hay referencia ninguna a las modalidades de contratación⁴⁴⁸ o hay una simple remisión a la normativa laboral vigente⁴⁴⁹.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción.

En lo que respecta al contrato eventual por circunstancias de la producción, ya desde el I CGDC la negociación colectiva asumió la nueva competencia o función que la Ley 11/1994, de 19 de mayo le vino a otorgar: la modificación de la duración máxima en atención al carácter estacional de la actividad en que las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos se puedan producir. No obstante, este I CGDC estableció, al igual que otros muchos convenios, una duración máxima claramente abusiva y distorsionadora de la naturaleza del contrato eventual⁴⁵⁰, abusos que determinaron nuevas y sucesivas modificaciones del precepto legal (Ley 63/1997 y RDL 5/2001). Esta última modificación quedó plasmada en el II CGDC el cual fija como duración máxima de estos contratos 12 meses dentro de un período de 18 meses.

que nuevamente se remite a dichos preceptos para, a renglón seguido, reiterar la regulación del contrato prevista en el CGDC

446 C.C. Derivados del Cemento de Alava (2003);

447 El C.C. de Derivados del Cemento de Navarra (2002) reitera, en el epígrafe dedicada al contrato para obra o servicio determinado, el tenor literal del CGSC y no el CGDC.

El C.C. Derivados del Cemento de Cádiz (2003) utiliza también la expresión "fijo de obra" para establecer el régimen indemnizatorio.

448 C.C. Derivados del Cemento de Cádiz (2003); C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001); C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001); C. C. Materiales y prefabricados de Vizcaya (2001)

449 C.C. Derivados del Cemento de Cádiz (2003)

450"La duración máxima de estos contratos podrá ser de hasta 30 meses dentro de un período de 36" periodo intertemporal durante el cual "podrán, al amparo de la misma modalidad contractual, suscribirse mas de un contrato de la misma naturaleza, en cuyo caso será acumulable la duración de todos ellos a los efectos de la duración máxima ... salvo que entre un contrato y el siguiente se produzca una interrupción de mas de seis meses, en cuyo caso se estaría ante una nueva y distinta contratación"

Por lo que se refiere a los aspectos formales, el convenio exige que en el contrato se exprese, con la precisión y claridad necesarias, la causa sustentadora y generadora de la contratación.

En materia indemnizatoria, el II CGDC simplifica considerablemente el régimen anterior que distinguía las indemnizaciones según la duración del contrato: en la actualidad, y como ya se ha señalado, la indemnización en todos los contratos temporales previstos en el CGDC queda cifrada en el 7% de los salarios del convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

En general, los convenios colectivos provinciales reiteran el tenor literal del CGDC⁴⁵¹ aunque a veces cambiando el régimen indemnizatorio -20 días de salario por año de servicio⁴⁵². Sólo en algún caso aislado no hay previsión expresa remitiéndose normalmente con carácter general en materia de contratación al CGDC⁴⁵³, a la legislación laboral vigente⁴⁵⁴, a ambas⁴⁵⁵ o a ninguna de ellas⁴⁵⁶ o en su caso, con una cláusula de cierre general que remite como derecho supletorio al CGDC⁴⁵⁷. Algún convenio prevé compromisos de tipo obligacional comprometiéndose las partes negociadoras, en la medida del o posible y si las circunstancias lo permite, según el criterio de la dirección, a transformar estos contratos en indefinidos⁴⁵⁸. Otros convenios circunscriben las posibilidades de prórroga a una única o en su caso a lo que determine la legislación vigente⁴⁵⁹

c) Contrato a tiempo parcial

A diferencia del I CGDC, el II CGDC ya contiene previsión respecto al contrato a tiempo parcial, si bien en atención a que se trata de un contrato muy predeterminado legalmente, la regulación es parca. Según dispone el art. 22.1 CGDC el contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado por escrito en los términos previstos con carácter general en el

451 C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003); C.C. Derivados del Cemento de Badajoz (2002); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Burgos (2005); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005); C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C.C. Derivados del Cemento de Murcia (2001); C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002); C.C. Derivados del Cemento de Palencia (2003); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001);

452 C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003);

453 C.C. Derivados del Cemento de P. Asturias (2004); C.C. Derivados del Cemento de Ávila (2002); C.C. Derivados del Cemento de Segovia (2003); C.C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003);

454 C.C. Derivados del Cemento de Cádiz (2003); C.C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003); C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005)

455 C.C. Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana (2001)

456 C.C. Derivados del Cemento de Baleares (2002); C.C. Derivados del Cemento de Gerona (2003); C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001);

457 C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002).

458 C.C. Derivados del Cemento de Jaén (2005)

459 C.C. Derivados del Cemento de León (2001)

propio CGDC, se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año que no superen el 70% de la duración de la jornada diaria, semanal, mensual o anual correspondiente. El convenio ha cifrado en el 70% de la jornada ordinaria el límite o referencia para la fijación del carácter parcial de la contratación lo que, como es sabido, no viene precisado en esos términos en el ET que únicamente se refiere a la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. También resulta innovador respecto de la regulación legal la materia relativa a las horas complementarias pues el CGDC exige que en el contrato consten expresamente las horas complementarias que las partes convengan realizar, siendo nulo cualquier pacto que sobre esta materia se pretenda formalizar con posterioridad. Como es sabido, el ET permite que el pacto de horas complementarias se acuerde bien en el momento de la formalización del contrato bien con posterioridad, exigiendo en este caso un pacto específico necesariamente por escrito y en modelo oficial si bien se trata de una regulación disponible por el convenio colectivo.

Algunos convenios provinciales, posiblemente por mimetismo con el I CGDC que, como se ha señalado, no contenía regulación propia del contrato a tiempo parcial, no prevén en general disposiciones relativas a esta modalidad contractual⁴⁶⁰. Sin embargo, son ahora mayoritarios los que ya regulan esta materia, en general en términos idénticos al CGDC⁴⁶¹ o en su caso, remitiendo al CGDC⁴⁶², a la legislación laboral vigente o a ambas también⁴⁶³. En algún caso la referencia al contrato a tiempo parcial sólo aparece en la regulación del contrato de relevo en la parte dedicada a la contratación⁴⁶⁴ y no en las medidas de fomento de empleo o, en su caso, de regulación de disposiciones en materia de jubilación, que si aparece referencias o regulaciones de la jubilación parcial.

d) Contratos formativos.

460 C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003); C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003); C.C. Derivados del Cemento de Baleares (2002); C.C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003); C.C. Derivados del Cemento de Gerona (2003); C.C. Derivados del Cemento de Comunidad de Madrid (2001); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C.C. Derivados del Cemento de Palencia (2003); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003); C.C. Derivados de Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

461 C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de Badajoz (2002); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Burgos (2005); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005); C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005); C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003); C.C. Derivados del Cemento de León (2001); C.C. Derivados del Cemento de Murcia (2001); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001);

462 C.C. Derivados del Cemento de Asturias (2004); C.C. Derivados del Cemento de Ávila (2002); C.C. Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001); C.C. Derivados del Cemento de Segovia (2003);

463 C.C. Derivados del Cemento de Cádiz (2003)

464 C.C. Derivados del Cemento de Jaén (2005); C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002);

Aunque los contratos formativos han sido objeto en el II CGDC de una atención mas detallada, desde el punto de vista del contenido dicha atención se ha traducido mas que en la innovación del régimen jurídico legal, en su reiteración si bien parece que en el futuro, -condicionado al cumplimiento de los compromisos que sobre clasificación profesional se contienen en el propio convenio- se procederá al estudio, negociación y firma de los acuerdos sobre desarrollo de los contratos formativos (sic) y en prácticas. El propio CGDC remite al a regulación legal, "con las siguientes especiales características".

a) Remite a la negociación colectiva inferior la fijación en sus tablas salariales de los salarios reguladores de esta modalidad contractual, salarios que en ningún caso podrán ser inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del CGDC. En todo caso, el salario no podrá ser inferior al 100% del SMI establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato. En todo caso, los trabajadores en formación percibirán el 100% del complemento no salarial con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

Los convenios colectivos provinciales en esta materia son de diversa índole en general reiterando el contenido del CGDC⁴⁶⁵. Algunos cuantifican simplemente en cantidad líquida el salario a percibir⁴⁶⁶; otros la cifran –quizá por su fecha- en el 90 y 95% para el primer y segundo año, respectivamente, de su contrato, calculado sobre las cantidades del nivel IX de este convenio o sus posteriores revisiones⁴⁶⁷ o en el 85% el primer año y el 95% el segundo sobre el salario del nivel X de la tabla salarial del convenio⁴⁶⁸ o en el 75%, 85% o 95% durante el primer, segundo y tercer año respectivamente, del nivel IX de las tablas salariales referencia al tercer año que contradice la regulación que el propio convenio hace de la duración máxima, que cifra en dos años⁴⁶⁹. En otros casos, remite a los niveles específicos contemplados en el propio convenio provincial⁴⁷⁰ aclarando en algun supuesto que es el equivalente al nivel X de las remuneraciones mínimas sectoriales establecidas en el CGDC⁴⁷¹. Especialmente curioso es el art. 28 del C. C. Derivados de Cemento de Navarra (2002) titulado “Jóvenes trabajadores”, pues tras la enunciación de una serie de características que debe reunir el trabajo del trabajador joven señala: “en cado de incorporación del trabajador a la empresa sin solución de continuidad, se estará a lo dispuesto en el art. 11.4 ET”.

465 C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003); C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001);

466 C.C. Derivados del Cemento de Alava (2003); C.C. Derivados del Cemento de Burgos (2005); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

467 C.C. Derivados del Cemento de P. Asturias (2004);

468 C.C. Derivados del Cemento de Palencia (2003)

469 C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

470 C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2002); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002);

471 C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003)

b) En materia de duración del contrato para la formación, acoge la misma regulación legal (mínimo de 6 meses y máximo de 2 años) no haciendo uso de la habilitación prevista en el art. 11.2.c) ET que permite a la negociación colectiva sectorial estatal o de ámbito inferior el establecimiento de otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo. Hay que tener en cuenta, en todo caso y por lo que se refiere a la llamada a la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior que, como ya se ha señalado, el CGDC reserva a su propia competencia, con exclusión de la negociación en ámbitos inferiores, la regulación de las modalidades de contratación, lo que excluye, en principio, la posibilidad de que los convenios provinciales regularan duraciones distintas. Salvo el supuesto ya señalado con anterioridad –que se trata claramente de un error-, todos los convenios colectivos provinciales que se refieren expresamente a esta modalidad contractual establecen una duración máxima de 2 años.

c) En materia de formación teórica, el CGDC acoge la regulación legal mínima cifrándola en el límite mínimo legal: el 15% de la jornada máxima prevista en convenio colectivo. El convenio sí precisa que la formación teórica deberá impartirse, cuando fuera posible, con carácter previo a la formación práctica o en su caso, alternarse con esta de forma racional. Los convenios provinciales reiteran igualmente tal previsión.

d) En materia de edad mínima y máxima el CGDC reitera la regulación legal (imperativa). No se contempla no obstante, la posible contratación de mayores de 18 años en los supuestos previstos en el art. 11.2 apartado a) lo que no deja de ser curioso dado que dicha posibilidad ya estaba vigente (introducida por la Ley 12/2001; de 9 de julio) en el momento de publicación del II CGDC. Por otro lado, el C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005) fija la edad máxima para la suscripción de este convenio en 20 años.

Por lo que respecta al **contrato en prácticas**, el convenio sólo prevé que los convenios colectivos provinciales de ámbito inferior deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de esta modalidad contractual, que en ningún caso podrán ser inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al nivel X del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales del presente convenio general vigentes en cada momento.

La negociación colectiva provincial en esta materia es variada fundamentalmente en lo que a los porcentajes aplicables se refiere aunque en muchos casos no hay previsión al respecto, fundamentalmente en los supuestos que hemos señalado con anterioridad en que se remitían globalmente al CGDC en materia de contratación⁴⁷² aunque en algún caso aislado sí hay regulación de las restantes modalidades de contratación⁴⁷³, incluyendo el contrato formativo

472 C.C. Derivados del Cemento de Ávila (2002); C.C. Derivados del Cemento de Jaén (2005); C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001); C.C. Derivados del Cemento de Segovia (2003); C.C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

473 C.C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003); C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002)

pero no del contrato en prácticas⁴⁷⁴. En otras ocasiones se reitera en términos similares la dicción del CGDC⁴⁷⁵ o incluso se remite a él⁴⁷⁶ o remitiendo a las tablas salariales del propio convenio provincial⁴⁷⁷. Tampoco faltan los convenios que reiteran lo previsto en el art. 11.1.d) ET, es decir, que la retribución no podrá ser inferior al 60 o 75% respectivamente, durante el primer y segundo año del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo⁴⁷⁸. En otros casos, se establece el 85% y 95% de la retribución fijada para el grupo profesional siempre y cuando esos porcentajes no sean inferiores al nivel X del CGDC⁴⁷⁹ o porcentaje que se reduce al 75% aplicable sobre el salario de un trabajador que ocupe el mismo puesto con respeto a las remuneraciones brutas anuales correspondientes al nivel X del CGDC⁴⁸⁰. En otros, el 80 y el 90% para el primer y segundo año respectivamente calculados sobre las tablas salariales del convenio provincial y la categoría del trabajador⁴⁸¹.

C) MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

En materia de fomento de empleo, el CGDC presenta poco contenido. Únicamente el art. 41 dedicado a las horas extraordinarias recoge el compromiso de las partes firmantes a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias y el art. 110 contempla la jubilación forzosa de los trabajadores a los 65 años como medida de fomento de empleo. Llama la atención esta última disposición, ya presente en el I CGDC, cuando la Ley 12/2001, vigente ya en el momento de publicación del II CGDC, derogó la D.A.10ª ET en cuya virtud la negociación colectiva podía prever cláusulas de jubilación forzosa. La nueva regulación de esta posibilidad por la Ley vuelve a dar sentido a esta previsión convencional por lo demás, presente en la negociación colectiva provincial anterior a la última modificación legal habilitadora de la misma⁴⁸². En algunos casos se establecen en dichos convenios provinciales premios de jubilación para

474 C.C. Derivados del Cemento de Badajoz (2002)

475 C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005); C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005); C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003); C.C. Derivados del Cemento de León (2001); C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001); C.C. Derivados del Cemento de Murcia (2001); C.C. Derivados del Cemento de Palencia (2003); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001);

476 C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana (2001)

477 C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2002); C.C. Derivados del Cemento de Burgos (2005); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

478 C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003);

479 C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003)

480 C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002)

481 C.C. Derivados del Cemento de Asturias (2004)

482 C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de Badajoz (2002); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C.C. Derivados del Cemento de Gerona (2003); C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005); C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C.C. Derivados del Cemento de Murcia (2001); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001)

promover la jubilación anticipada⁴⁸³ o se prevé la jubilación anticipada a los 64 años prevista en el RD 1194/1985, de 17 de julio⁴⁸⁴ o mas genéricamente “en consideración al alto índice de paro existente en el sector y en su ánimo de aliviar dicho problema, las empresas se comprometen a facilitar a los trabajadores la jubilación anticipada desde los 60 años con el acuerdo de ambas partes”⁴⁸⁵.

A estas previsiones, la negociación colectiva provincial añade la posible conversión de los contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida⁴⁸⁶ así como el compromiso de erradicación del pluriempleo⁴⁸⁷ y de reducción de las horas extraordinarias al mínimo indispensable⁴⁸⁸ o la total supresión de las horas extraordinarias habituales⁴⁸⁹ remitiendo a los supuestos contemplados en el Acuerdo Interconfederal de 1984⁴⁹⁰.

D) OTRAS DISPOSICIONES VARIADAS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN NO PREVISTAS EN EL CONVENIO GENERAL PERO SÍ EN LOS PROVINCIALES.

Algún convenio colectivo provincial⁴⁹¹ ubica en las normas referidas a la contratación la obligación de la empresa de realizar a los trabajadores la vigilancia de la salud mediante reconocimiento médico tanto de forma periódica como con carácter previo a la contratación. Es posiblemente el hecho de que

483 C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003); C.C. Derivados del Cemento de Badajoz (2002); C.C. Derivados del Cemento de Baleares (2002); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005); C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001); C.C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003); C.C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

484 C.C. Derivados del Cemento de Baleares (2002); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Cádiz (2003); C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005); C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003); C.C. Derivados del Cemento de Jaén (2005); C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001); C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C.C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003); C.C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002).

485 C.C. Derivados del Cemento de Jaén (2005)

486 C.C. Derivados del Cemento de Palencia (2003); C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

487 C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002)

488 C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003); C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de Ávila (2002); C.C. Derivados del Cemento de Badajoz (2002); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Burgos (2005); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005); C.C. Derivados del Cemento de Jaén (2005); C.C. Derivados del Cemento de León (2001); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C.C. Derivados del Cemento de Murcia (2001); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C.C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

489 C.C. Derivados del Cemento de Asturias (2004); C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001); C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002)

490 C.C. Derivados del Cemento de Cádiz (2003)

491 C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003)

deba realizarse con carácter previo a la contratación lo que justifique que esta norma en materia de prevención de riesgos –art. 22 LPRL- se ubique en el capítulo de contratación.

Pese a que no se prevé nada al respecto en el CGDC, y de forma similar y quizá mimética con el CGSC, algunos convenios provinciales reiteran el compromiso y obligación de las empresas del sector de garantizar a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales previstas en el convenio, obligación que deberá constar de forma expresa en el contrato de puesta a disposición⁴⁹².

Igualmente, en algún caso los convenios provinciales establecen algunas obligaciones empresariales de tipo documental, fundamentalmente en lo que a la publicidad de los boletines de cotización y modelos de contrato se refiere, como garantías de la contratación⁴⁹³.

4. SUBSECTOR DE CALES, YESOS Y ESCAYOLAS

Como se ha señalado en el capítulo primero, el subsector de Cales, Yesos y Escayolas es el tercer subsector que contó y cuenta con un Convenio General de ámbito sectorial de ámbito nacional, convenio que, además, realiza de manera similar al CGSC, una racionalización de la negociación colectiva en cuanto que estructura ésta entre los distintos ámbitos territoriales. Como ya se ha señalado, la negociación colectiva pivota, en este caso, entre el CGYCE -de ámbito nacional- y la negociación colectiva a nivel empresarial con desaparición de la negociación colectiva a nivel provincial o autonómico. Pese a ello existe algún convenio colectivo provincial –Almería- que curiosamente se remite en varias ocasiones como derecho aplicable supletoriamente al CGSC. Esta misma situación –que se repite en este II CGYCE- se produjo durante la vigencia del I CGYCE lo que podía explicarse por la previsión contenida en el art. 6 según el cual pese a que la regulación del CGYCE modificaba y excluía de forma definitiva e integra todos los convenios colectivos, con excepción de los convenios de empresa, los convenios sectoriales de ámbito inferior que estuvieran vigentes en el momento de entrada en vigor del CGYCE continuarán siendo de aplicación hasta el término inicial pactado por las partes. Lo curioso es que dicha previsión de 1999 continúa repitiéndose en el CGYCE.

Desde el punto de vista material, el CGYCE se reserva con carácter exclusivo, en lo que ahora interesa, las normas relativas a las modalidades de contratación con excepción de aquellas materias que la legislación laboral habilite para su regulación a través de los convenios colectivos de ámbito inferior y la duración máxima de los períodos de prueba.

Por lo que respecta a las posibilidades reguladoras de la negociación colectiva, nos remitimos a lo señalado anteriormente.

492C.C. Derivados del Cemento de Alava (2003); C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002)

493C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001); C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002);

A) CONDICIONES GENERALES DE INGRESO EN EL TRABAJO

a) Ingreso en el trabajo

En materia de ingreso en el trabajo el CGYCE dispone únicamente la obligación de que el contrato se formalice por escrito y antes del inicio de la prestación laboral, en el que deberá constar, como contenido mínimo del mismo, la identificación de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador; el domicilio de la sede social de la empresa; el grupo, nivel o categoría profesional; la especialidad, oficio o puesto de trabajo al que se adscriba al trabajador; y la retribución total anual inicialmente pactada así como el convenio colectivo aplicable.

El C. C. de Cales y Yesos de Almería (2004) por su parte, contempla dos previsiones en materia de ingreso en la empresa: la primera, la obligación de las empresas de comunicar a la oficina pública de empleo el contenido de los contratos, deban o no formalizarse por escrito; y en segundo lugar, y mas creativa, la disposición según la cual, dado que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, el cómputo del 2% previsto en el art. 38.1 Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes.

b) Período de prueba

Por lo que se refiere al período de prueba, el art. 13 prevé su posible suscripción para los trabajadores de nuevo ingreso, siempre que se pacte por escrito y con la siguientes duraciones máximas:

- .- Nivel II: 6 meses
- .- Nivel III a V: Tres meses
- .- Nivel VI a VIII: Dos meses
- .- Nivel IX:
 - .- Técnicos, administrativos o comerciales: Dos meses
 - .- Operarios: Quince días laborables
- .- Niveles X al XIII: Quince días laborables

Aunque, en general, en el resto del régimen jurídico del período de prueba el precepto reitera la dicción legal del art. 14 ET, sí introduce novedades en lo que se refiere a los efectos de la Incapacidad Temporal sobre la duración del período de prueba. En principio, la situación de IT que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, con una duración mínima de un mes y máxima coincidente con la fecha de conclusión del período de prueba si su duración fuere superior a un mes, momento en el que cualquiera de las partes podrá proceder a la extinción del período de prueba. Como excepción a lo anterior, el CGYCE prevé que "la interrupción podrá extenderse hasta un máximo de 6 meses en el supuesto en el que la situación de incapacidad temporal derive de accidente de trabajo ocurrido en el lugar de trabajo, por lo que

no se aplica esta vía de ampliación del período de interrupción a los casos de accidente in itinere, ni de enfermedad profesional".

El único convenio colectivo provincial –C.C. de Yeso y Escayola de Almería (2004)- establece una duración estructurada según otro esquema distinguiendo entre Técnicos Titulados (6 meses), Empleados (diferenciando según niveles entre 3, 2 meses y 15 días naturales) y Operarios (diferenciando entre Encargados y operarios -1 mes- y resto de personal –quinze días-).

B) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

En materia de contratación y tras la genérica declaración de que las empresas afectadas por el convenio podrán utilizar cualquier modalidad de contrato de trabajo previsto en la legislación vigente, el CGYCE regula el contrato para obra y servicio determinado; el contrato eventual por circunstancias de la producción; el contrato para la formación, el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y el contrato de relevo. El C. C. Almería de Cales y Yesos (2004) remite como derecho aplicable, además de al Estatuto de los Trabajadores, al CGSC.

a) El contrato para obra o servicio determinado

El art. 15 CGYCE prevé que podrá utilizarse esta modalidad contractual para la ejecución de las siguientes actividades o trabajos:

- a) Trabajos de mantenimiento, obras o averías de carácter estructural, no habitual
- b) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración respecto al ritmo o programas normales de producción.

El CGYCE prevé, desde el punto de vista formal, que la utilización de esta modalidad contractual requerirá en todo caso, la confección de una copia básica del contrato que, además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán necesariamente la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De la copia básica se dará traslado a los representantes de los trabajadores.

En este sector, no hay que olvidar que inicialmente comprendido en el ámbito de la OLCVC, también se prevé un régimen indemnizatorio propio y específico para los trabajadores vinculados con contratos temporales. Concretamente, en la regulación de este II CGYCE se prevé dicho régimen indemnizatorio no sólo para los trabajadores vinculados con contratos para obra o servicio determinado, sino también para eventuales y contratados con contratos para la formación. La

indemnización se cifra en 15 días de salario real por año de duración efectiva del contrato temporal extinguido, calculándose prorrateadamente si la duración fuera inferior a un año. Si bien la propia indemnización ya estaba establecida en el anterior I CGYCE- anterior como se sabe a su establecimiento vía legal por el RDL 5/2001- este II CGYCE ha cambiado su cuantía y el módulo de referencia pues en el anterior se establecía, al igual que el CGSC- en una cantidad equivalente al 4'5% del salario de tablas del Convenio devengado durante la duración de dicha obra o servicio, siempre que la duración de su contrato hubiera excedido de 365 días elevándose al 7% en caso de que la duración del contrato hubiera sido inferior a 365 días.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción

Por lo que se refiere al contrato eventual por circunstancias de la producción, el ET permite, como ya se ha señalado, que los convenios colectivos modifiquen la duración máxima de los contratos y el período en el cual pueden suscribirse, en atención al carácter estacional de la actividad en que las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos se puedan producir. En este sentido, el art. 16 CGYCE se acoge a la máxima ampliación posible permitida por el art. 15.1.b) ET y la cifra en una duración máxima de 12 meses dentro de cada periodo de 18 meses. Al igual que su antecesor el I CGYCE, se acoge a la duración máxima permitida por la norma legal, si bien en aquél al ser anterior a la modificación del ET operada por el RDL 5/2001, se establecía en trece meses y medio dentro de un período de 18 meses.

En caso de que el contrato se suscriba por un plazo inferior a la duración máxima, cabe la prórroga, mediante acuerdo de las partes, por una única vez y sin que la duración total del contrato y la prórroga puedan exceder de la duración máxima. Se trata de una simple reiteración del precepto legal que nada aporta al régimen jurídico del contrato.

Como ya hemos dicho, también a este contrato le resulta aplicable el régimen indemnizatorio antes señalado: 15 días de salario real por año de duración efectiva del contrato temporal extinguido, calculándose prorrateadamente si la duración fuera inferior a un año.

c) Contrato para la formación

Prácticamente ninguna novedad presenta la regulación del contrato para la formación en el CGYCE respecto del régimen legal previsto en el art. 11 ET. En aquellos aspectos de su régimen jurídico en los que el ET llama a la intervención de la negociación colectiva, ésta o no interviene o simplemente, reitera la regulación legal.

a) En materia del número máximo de contratos para la formación a realizar, el CGYCE simplemente no regula nada, lo que supone la aplicación del número máximo previsto reglamentariamente [art. 11.2.b) ET en relación con RD 488/1998, de 27 de marzo].

b) Por lo que se refiere a la regulación de la duración máxima del contrato, el CGYCE reitera la duración legal prevista en el ET (2 años) sin hacer uso, por tanto, de la posibilidad prevista en el art. 11.2.c) ET según la cual en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o en su defecto, sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo.

c) En materia de formación, el CGYCE sí prevé alguna singularidad en cuanto permite al trabajador, a su libre opción, que el tiempo dedicado a la formación teórica correspondiente al período de 4 semanas (que en ningún caso podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima del Convenio) se concentre para su utilización en la siguiente semana. En tal caso, el trabajador deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de 8 días naturales al inicio del período de cuatro semanas que se tenga en cuenta para dicha acumulación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. El art. 11.2.e) ET permite que los convenios colectivos establezcan el régimen dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto al tiempo de trabajo efectivo.

d) Por lo que respecta a la retribución del trabajador contratado para la formación, el ET remite a la negociación colectiva, "sin que, en su defecto, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo". El CGYCE establece que el salario será el 75% del salario categoría del nivel IX durante el primer año de vigencia y del 85% del mismo salario y nivel de referencia durante el segundo año, salvo que estas cantidades fueran inferiores al SMI en cuyo caso tendrá derecho a percibir dicho salario mínimo. En el caso de trabajadores con edad superior a 21 años en el momento de la contratación, el porcentaje será del 90% durante el primer año y el 100% durante el segundo. Lo peculiar de este régimen retributivo viene dado porque la retribución señalada, así como los pluses extrasalariales previstos en el convenio, se aplican tanto a las horas de trabajo efectivo como a las horas dedicadas a la formación teórica del trabajador, incluso en los casos en los que el trabajador opte por la concentración de las horas dedicadas a la enseñanza teórica.

e) Como ya he señalado, los trabajadores con contratos para la formación se les aplica la misma indemnización por extinción del contrato que la prevista para los trabajadores vinculados con contrato para obra o servicio determinado o contrato eventual: 15 días de salario real por año de duración efectiva del contrato temporal extinguido, calculándose prorrateadamente si la duración fuera inferior a un año. Hay que señalar que se trata de una mejora respecto del régimen indemnizatorio establecido en el anterior I CGYCE el cual era específico para los contratos para la formación e inferior al previsto para aquéllos contratos causales temporales: el 3'5% de su salario, si la duración del contrato era superior a 365 días o del 6%, en caso contrario.

d) Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

El CGYCE prevé que las empresas podrán utilizar las modalidades de contratación por anticipación de la edad de jubilación de acuerdo con lo previsto en el RD 1194/1985, de 17 de julio, o de la norma que lo sustituya.

C) MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

En materia de medidas de fomento de empleo, el CGYCE recoge parte de las fórmulas u opciones ya examinadas en otros convenios: el compromiso de las partes de supresión de las horas extraordinarias habituales y su compensación preferentemente con tiempo de descanso. Prevé también el compromiso de las partes para la adopción de las medidas que impidan cualquier tipo de discriminación de las mujeres tanto en las ofertas de empleo, en la selección, consiguiente contratación, así como para ocupar puestos de trabajo en estricta igualdad de condiciones.

5. SUBSECTOR DE TEJAS Y LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA

El subsector de Tejas, Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida cuenta, al igual que los anteriores, con un Convenio General Sectorial de ámbito nacional si bien este se distingue de los anteriores en que se trata de un convenio colectivo propio, es decir, que únicamente regula condiciones de trabajo sin realizar funciones de acuerdo marco respecto de la estructuración de la negociación colectiva del sector. No hay reserva de materias al ámbito nacional y llamadas a la negociación colectiva de ámbito inferior. Ello implica por tanto, la aplicación de las reglas generales que, sobre concurrencia, se contienen en el art. 84 ET y por tanto, también la posibilidad prevista en el párrafo segundo del mismo artículo. No obstante, hay que anticipar que no existen convenios colectivos provinciales o autonómicos para este subsector por lo que la regulación es, de momento, la prevista en el CGTL.

A) INGRESO EN LA EMPRESA.

En materia de ingreso en la empresa, el actual CGTL contempla dos únicas previsiones (la forma escrita del contrato y el periodo de prueba) pues la referencia a la inscripción en el libro de Matrícula todavía referenciada en el intitulado del art. 15 –procedente de los textos anteriores- expresamente se suprime su obligatoriedad, adecuando así el texto del CGTL a la supresión por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

En materia de forma del contrato, el CGTL exige obligatoriamente la forma escrita, con independencia de la modalidad contractual bajo sanción de ser considerado, en todo caso, concertado por tiempo indefinido. Se trata de una disposición singular en cuanto que la consideración del contrato como suscrito por tiempo indefinido lo es en todo caso, es decir, sin posibilidad de prueba en contrario. Además exige que necesariamente conste en el mismo la profesión y la categoría en la que queda encuadrado el trabajador.

Por lo que se refiere al período de prueba, el CGTL se singulariza de la regulación legal en algunos aspectos. Prevé, al igual que el art. 14 ET, la

posibilidad de que se concierte un período de prueba exigiendo, al igual que aquél, que lo sea por escrito. En materia de duración máxima, en lugar de recoger la duración en función de las distintas categorías en el propio precepto, remite a cada puesto de trabajo tal y como está establecida en el sistema de clasificación profesional, al que luego nos referiremos. En general, la duración máxima oscila entre las dos semanas, tres semanas, 1 mes, 2 meses, 3 meses, 5 meses y 6 meses. Como previsión singular prevé que el resultado del período de prueba se hará constar también por escrito, al que se unirán los partes de trabajo diarios o semanales del trabajador en prueba reconociendo el derecho de los representantes de los trabajadores a intervenir en dicho proceso. Se trata, sin duda, de un mecanismo de control de la facultad resolutoria del contrato de trabajo pues si bien la libertad de resolución del contrato durante este período es libre para las partes (art. 14 ET) se debe intentar evitar que obedezca a motivos torticeros o discriminatorios. Por lo que se refiere a la incidencia de la incapacidad temporal sobre el período de prueba, el CGTL prevé que interrumpirá el cómputo del mismo hasta un plazo máximo de 5 meses contados desde el día de la baja médica pudiendo pactarse períodos más amplios de interrupción de acuerdo con la legislación vigente o bien por pacto individual o colectivo.

B) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

En materia de modalidades de contratación, el CGTL presenta como singularidad respecto de los convenios generales hasta ahora examinados la amplia regulación del contrato fijo discontinuo y la previsión de un complejo y amplio régimen indemnizatorio. Por lo que respecta al contrato eventual, en general, se sitúa en las líneas señaladas hasta este momento. Por el contrario, no existe ninguna previsión en materia de contrato para obra o servicio determinado a diferencia de otros subsectores, en los que, como se ha señalado, es la modalidad contractual temporal principal. Por lo que se refiere al contrato para la formación, su regulación se encuentra extrañamente ubicada en el Capítulo VII CGTL titulado “Promoción y movilidad funcional en el trabajo”.

a) El contrato de trabajo fijo-discontinuo.

La amplia regulación de esta modalidad contractual encuentra su explicación en el texto del propio convenio que se refiere al frío como causa que impide el mantenimiento en las empresas del sector de la producción durante todos los días del año, causa que habilita para la suscripción de contratos para trabajo fijos y periódicos de carácter discontinuo. El contrato tiene por tanto, por objeto, la realización de la actividad normal y permanente del objeto de la empresa pero que resulta de ejecución cíclica por motivos climáticos. El CGTL concreta que la imposibilidad de prestación laboral a la que se refiere el precepto y que posibilita la suscripción del contrato para trabajos fijos-discontinuos tendrá efectividad entre el día 15 de noviembre de cada año y el día 15 de marzo del siguiente, previendo, que cualquier otra suspensión o paralización de la actividad productiva por causas climatológicas fuera de dicho período habrá de realizarse de acuerdo con la legislación laboral. En todo caso, las fechas señaladas no son tan rígidas como pudiera derivarse de lo señalado pues el propio convenio prevé que si el tiempo lo permite, la empresa podrá adelantar la fecha de inicio de la campaña antes del 15 de marzo o retrasar la terminación a fechas posteriores al

15 de noviembre, o ambas cosas. Como garantía de empleo el convenio prevé igualmente que, en todo caso, el contrato para trabajadores fijos discontinuos tendrá una duración mínima de dos terceras partes del año natural, si bien añade, como límite para evitar distorsiones en el concepto de fijo-discontinuo que todos los trabajadores que superen el 77% de la jornada anual se considerarán contratos a tiempo completo⁴⁹⁴

Al finalizar la campaña de cada año la empresa viene obligada a preavisar al trabajador con una antelación mínima de 7 días.

Por lo que se refiere a la regulación del llamamiento, el CGTL es bastante detallado. Así, en primer lugar prevé que el llamamiento deberá realizarse al inicio de la campaña siguiente bien mediante entrega de comunicación escrita y personal al trabajador - quien firmará un recibo de entrega-, bien mediante correo certificado con acuse de recibo, o bien mediante telegrama con una semana de antelación al inicio de la campaña. En segundo lugar, y de manera bastante dudosa en cuanto que se trata de una norma de carácter procesal y, por tanto, no dispositiva, el convenio prevé que cuando el trabajador no fuera llamado al inicio de la campaña podrá reclamar por despido, calificando a éste de nulo a todos los efectos. Ello supone sin duda, la asunción por la empresa de la obligatoria readmisión y no tanto la vinculación del juez a dicha calificación, excluyendo, por tanto, la eventual indemnización en caso de ser calificado como improcedente. El CGTL regula, además, que el inicio del plazo para la reclamación se computará desde el día siguiente a aquél en que todas las unidades de fabricación de la empresa se encuentren en funcionamiento normal si bien, en caso de comienzo adelantado de la campaña, el plazo para la reclamación comenzará el día 15 de marzo. Se trata, sin duda, de normas convencionales dirigidas a clarificar al trabajador los plazos para el ejercicio de su derecho pero que en nada pueden alterar las normas procesales pues, como ya se ha señalado, son de derecho necesario absoluto.

Por lo que se refiere a la incidencia de la situación de incapacidad temporal sobre el llamamiento, el CGTL prevé que en el supuesto de que el trabajador se encontrase en situación de IT al inicio de la campaña, la empresa vendrá obligada a dar de alta al trabajador en la misma el día en que la unidad de fabricación a cuya plantilla perteneciera el trabajador de baja se encuentre en funcionamiento normal. A efectos de cotización y retribución, se usará de base de cotización y retribución la que le correspondería si estuviese trabajando.

Si el trabajador con preaviso del comienzo de la campaña no acudiera al trabajo dentro de los cuatro días siguientes al día señalado, y sin causa justificada, incurre en falta grave que justifica la extinción contractual.

En el caso de que se produjeran vacantes entre el personal fijo de plantilla que presta sus servicios durante todos los días del año, se reconoce el derecho de los trabajadores fijos discontinuos que lo soliciten para cubrirlas, previa prueba de aptitud realizada por la empresa. Sólo en caso de que no hubiera ninguna

⁴⁹⁴Esta última salvedad fue introducida en el anterior Convenio (2000-2002) no existiendo en los convenios anteriores.

solicitud, la empresa puede designar libre y directamente al trabajador que pasará a ser fijo de plantilla.

A la finalización de cada temporada, la empresa, junto con el pago de salarios correspondientes al mes o fracción de éste pendiente de pago, abonará la liquidación correspondiente, cuyo justificante se realizará en hoja de nómina aparte para aquellos conceptos que no se hayan prorrateado. A efectos de cálculo de las pagas extraordinarias se considerará la fracción inferior a un mes como mes completo

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción

Por lo que se refiere al contrato eventual por circunstancias de la producción, el CGTL establece una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses, permitiendo la suscripción de una única prórroga, si el contrato se concierta por un plazo inferior a la duración máxima, sin que la duración total pueda exceder de aquélla. Es interesante señalar que el CGTL (2003-2005) se aparta de su antecesor el CGTL (2000-2002), que establecía una duración de 8 meses en un periodo de referencia de 12 meses, y vuelve a la regulación anterior a dicho CGTL (2000-2002).

c) El contrato para la formación

Pese a su fecha, el CGTL continúa manteniendo la edad habilitante para la suscripción del contrato para la formación entre los 16 y los 21 años. La duración no podrá ser inferior a seis meses ni superar los veinticuatro, admitiéndose prórrogas mínimas de seis meses hasta alcanzar la duración máxima señalada.

La retribución se establece, dado que son encuadrados en el nivel XI (Aspirante) en el 80% del nivel X durante el primer año y el 90% del mismo durante el segundo aplicándose sobre el tiempo de trabajo efectivo según programa de formación.

Como singularidad, se establece el ascenso automático y mínimo a la categoría de especialista o bien a la categoría inferior en el área profesional donde hubiesen quedado encuadrados cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- ✓ Haber cumplido al menos los 18 años de edad
- ✓ Haber permanecido en la empresa, como mínimo, un año en el nivel XI

En ningún caso estos trabajadores ascenderán a la categoría profesional de Peón.

d) Régimen indemnizatorio

En materia de indemnizaciones por fin de contrato, el actual CGTL continúa en el nuevo método o sistema que ya estableció el CGTL (2000-2002) y que simplificaba el tradicional sistema que establecían los anteriores

Convenios⁴⁹⁵. En el nuevo texto se establece una indemnización para todos los contratos temporales equivalente a 20 días por año de salario base, plus salarial y plus extrasalarial (salario: 30 días; plus salarial: 25 días; plus extrasalarial: 25 días dividido por 30 y multiplicado por los días a indemnizar).

La indemnización se pierde si el empresario ofreciera una contratación indefinida y con la misma categoría profesional y el trabajador no la aceptara.

d) Condiciones laborales y de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal y trabajadores pertenecientes a empresas contratistas o subcontratistas.

El art. 105 CGTL dispone la obligación del empresario cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal o subcontratas relacionadas con la actividad principal de las empresas contratistas, que garantizarán que los

495El régimen previsto era el siguiente. 1) Contratos eventuales por circunstancias de la producción:

- Concertados antes del 17-5-1997: 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.
 - Concertados después del 17-5-1997: 16 días de salario por año trabajado
- 2) Contratos de trabajo cuya duración mínima sea de 180 días a excepción del contrato por lanzamiento de nueva actividad (???) y los contratos para obra o servicio determinado correspondientes a oficios principales y no auxiliares de las empresas afectadas por el convenio devengarán una indemnización:
- cuando la denuncia haya sido efectuada por el trabajador: contratos de duración mínima inferior a 180 días: 12 días de salario por año de servicio
 - cuando la denuncia haya sido efectuada por el empresario:
 - + contratos cuya duración sea de tres años o contratos para obra o servicio determinado superiores a tres años: 12 días de salario por año de servicio
 - + contratos cuya duración sea entre 2 y 3 años: 14 días de salario por año de servicio
 - + contratos cuya duración esté entre 1 y 2 años: 16 días de salario por año de servicio
 - + contratos de menos de 1 año: 20 días de salario por año de servicio.

A esta extensa regulación añade el CGTL la posibilidad de que dichas indemnizaciones se reduzcan en dos días de salario por año de servicio cuando el trabajador falta injustificadamente al trabajo de acuerdo con una escala y siempre y cuando las indemnizaciones sean superiores a las establecidas legal o reglamentariamente. La escala es la siguiente:

- Contrato de 3 o mas años: Si se producen cuatro o mas ausencias en los últimos 2 años
- Contrato entre 2 y 3 años: Si se producen 5 o mas ausencias durante toda la vigencia del contrato.
- Contrato entre 1 y 2 años: Si se producen 3 o mas ausencias durante toda la vigencia del contrato
- Contrato de menos de 1 año: Si se producen 2 o mas ausencias durante toda la vigencia del contrato.

El convenio precisa, además, que se entiende por ausencia faltar injustificadamente al trabajo durante mas de media jornada diaria.

En todo caso, las indemnizaciones señaladas y salvo que la legislación general prevea indemnización, se perderán si el empresario ofrece al trabajador una prórroga por tiempo indefinido y con la misma categoría profesional y éste no la acepta.

trabajadores puestos a disposición tengan, como mínimo, los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a los trabajadores afectados por este convenio. Dicha obligación debe hacerse constar expresamente en el contrato de puesta a disposición o mercantil celebrado entre la ETT y la subcontrata vinculada por el presente convenio.

C) MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

En materia de fomento de empleo, el CGTL sólo prevé la supresión de las horas extraordinarias habituales si bien como novedad se añade que se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente con los representantes de los trabajadores la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades existentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas. En esta misma línea se recomienda la compensación de las horas extraordinarias estructurales por descanso.

6. SUBSECTOR DE PIZARRAS

Como ya se ha señalado, el subsector de Pizarras cuenta con un peculiar Acuerdo Marco, peculiar porque no regula ninguna disposición relativa a la función que es propia de éstos -la ordenación de la estructura de la negociación colectiva- sino que, por el contrario, contiene las previsiones propias de un convenio colectivo ordinario: la reglamentación de las relaciones laborales y condiciones de trabajo en el ámbito funcional del convenio.

Además del C.C. sectorial de ámbito nacional, existen dos convenios de ámbito inferior: el C.C. de Pizarra de Orense y Lugo⁴⁹⁶ y el Convenio colectivo Regional de la Comunidad de Castilla y León⁴⁹⁷

A) INGRESO EN EL TRABAJO

En materia de ingreso en el trabajo, el AMSP únicamente contiene dos previsiones. En primer lugar, una genérica remisión a las disposiciones vigentes respecto de la admisión del personal con la expresa referencia a la prohibición de trabajar a los menores de 16 años. En segundo lugar, la regulación del periodo de prueba dicha, regulación que no presenta gran originalidad: respecto de la duración, la fija en 6 meses para los trabajadores del grupo A (Técnicos) , en 3 meses para los trabajadores de los grupos B y C (administrativos y auxiliares), y de quince días para los trabajadores de los grupos C y D (operarios). En lo demás, reitera el precepto legal.

B) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Por lo que se refiere a las modalidades de contratación, el AMSP se inicia con una genérica remisión al ET, disposiciones complementarias y los respectivos convenios colectivos, regulando específicamente la figura del contrato para obra o servicio determinado, los contratos en prácticas y de aprendizaje, el

496 Publicado por Resolución de 22-5-2003 (DOGa de 22-5-2003)

497 Publicado por Resolución de 16-8-2004 (BOCyL de 3-9-2004)

contrato por circunstancias de la producción así como el régimen de indemnizaciones aplicable.

a) Contrato para obra o servicio determinado

Sin ninguna duda la regulación del contrato para obra o servicio determinado presenta en el AMSP gran singularidad tanto por la técnica empleada como por la amplitud de uso que deriva de su configuración. Efectivamente y por lo que respecta a la primera, el art. 8 prevé que podrán celebrarse contratos para la realización de una obra o servicio determinado en todas las categorías o grupos profesionales para llevar a cabo la ejecución de las labores encomendadas a las mismas que tengan sustantividad propia dentro de la actividad normal que desarrollan las empresas, añadiendo a continuación, que "con independencia de lo que establezcan los distintos convenios colectivos se consideran como labores o tareas específicas del sector, y por tanto, con sustantividad propia dentro de la actividad normal que desarrollan las empresas las estipuladas en el art. 19 del presente acuerdo", precepto que regula la clasificación profesional y en el cual se precisa la actividad de cada categoría profesional. Es decir, según se desprende del AMSP toda la actividad realizada en todas las categorías profesionales tiene autonomía y sustantividad propia a efectos de habilitar para la suscripción del contrato para obra o servicio determinado. Hay que señalar a este respecto que el Convenio Colectivo Regional de Castilla y León⁴⁹⁸ aunque reproduce el tenor literal del AMSP en su primera parte, omite la referencia al art. 19, lo que sin duda, permite enmascarar o disimular el eventual abuso que una formulación tan amplia permite. El Convenio de Orense y Lugo⁴⁹⁹ se remite globalmente en esta materia a los arts. 7 a 12 AMSP.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción

Por lo que se refiere al contrato eventual por circunstancias de la producción y respecto de la duración máxima permitida, el art. 10 AMSP, en atención a que "el sector pizarra exporta el 85% de su producción a prácticamente todos los países del mundo, el carácter estacional de la actividad fluctúa a lo largo de todo el año ya que está en función de los países de destino, la cifra en 18 meses dentro de un período de 24, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Hay que tener en cuenta que el AMSP fue publicado por Resolución de 14-3-1997, por tanto, con anterioridad a la modificación que del art. 15.1.b) ET llevó a cabo el RDL 8/1997 fijando límites a la intervención de la negociación colectiva en materia de duración máxima. Por su parte, el Convenio Colectivo Regional de Castilla y León⁵⁰⁰ adecua la duración máxima de estos contratos a la última modificación operada sobre el art. 15.1.b) por la Ley 12/2001 y la cifra por tanto, en doce meses dentro de un periodo de 18 meses a contar desde el momento en que se produzcan las causas que justifican dicha necesidad, justificación que también sitúa en la dependencia del sector de

498 Publicado por Resolución de 16-8-2004 (BOCyL de 3-9-2004)

499 Publicado por Resolución de 22-5-2003 (DOGa de 22-5-2003)

500 Publicado por Resolución de 16-8-2004 (BOCyL de 3-9-2004)

pizarra de la exportación a terceros países. El Convenio de Orense y Lugo⁵⁰¹ se remite globalmente en esta materia a los arts. 7 a 12 AMSP.

c) Contratos en prácticas y de aprendizaje.

Por su fecha, el AMSP se refiere aún a los contratos en prácticas y de aprendizaje antes de las últimas reformas legales. En todo caso, y en lo que respecta a la asunción por la negociación colectiva de las funciones que la ley le encomendaba en esta materia, el AMSP establecía, por lo que se refiere a los contratos de aprendizaje, la retribución de los aprendices (75, 80 y 85% del salario fijado en los convenios para un trabajador que desempeñe el mismo o similar puesto de trabajo) y la duración del contrato (mínimo de 6 meses y máximo de 2 años) así como el límite de edad admisible. Por lo que respecta al contrato en prácticas, el AMSP identifica como categorías profesionales en las que cabe su suscripción la de técnicos, administrativos y auxiliares, fijando igualmente la retribución (60 y 75% del salario fijado en cada convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo).

Curiosamente, ni el C.C. Pizarras de Castilla y León ni el Convenio Colectivo para Orense y Lugo prevén disposición alguna referida a los contratos formativos si bien, como ya se ha reiterado, este último se remite globalmente en materia de contratación a los arts. 7 a 12 AMSP y por tanto, también al art. 8 AMSP referido a los contratos en prácticas y aprendizaje.

d) Régimen de indemnizaciones.

En materia indemnizatoria, el AMSP prevé para los trabajadores contratados con carácter temporal una indemnización de 10 días de salario por año de servicio o la parte proporcional salvo que la legislación aplicable establezca una indemnización superior respecto de un determinado tipo de contrato. Se trata de una disposición de clara mejora respecto de la regulación legal en cuanto que son muchas las modalidades contractuales que legalmente, no cuentan con derecho a indemnización por fin de contrato. La indemnización comprenderá el salario base, el plus de asistencia, el prorrateo de las pagas extraordinarias y la antigüedad. En caso de renovación contractual se prevé su acumulación para la liquidación futura si bien no procederá cuando al trabajador se le ofrezca la posibilidad de pasar a fijo de plantilla ni cuando el trabajador no acepte la renovación contractual o pida la baja en la empresa. En todo caso se trata de una indemnización que sólo procede para los contratos suscritos con posterioridad a la entrada en vigor del AMSP.

El C.C. Convenio Colectivo Regional de Castilla y León⁵⁰² reitera en este aspecto el AMSP. Como ya se ha dicho, el el Convenio Colectivo para Orense y Lugo se remite globalmente en materia de contratación a los arts. 7 a 12 AMSP y por tanto, también al art. 11 AMSP referido al régimen indemnizatorio.

e) Equiparación de los trabajadores cedidos por Empresas de trabajo temporal

501 Publicado por Resolución de 22-5-2003 (DOGa de 22-5-2003)

502 Publicado por Resolución de 16-8-2004 (BOCyL de 3-9-2004)

Al igual que otros muchos Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatales, también el AMSP (art. 12) prevé la equiparación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal si bien en este caso la equiparación no es únicamente a efectos salariales (que también) sino también en materia de jornada de trabajo, vacaciones y retribuciones económicas y se predica respecto de los trabajadores que presten sus servicios en las labores o grupos de extracción, elaboración, administración y auxiliares.

C) MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

No existe en todo el AMSP referencia alguna a medidas de fomento de empleo: ni limitaciones a la realización de horas extraordinarias habituales, ni medidas de jubilación forzosa, ni compromisos de reducción de desempleo, ni medidas relativas a la conversión de contratos temporales en indefinidos, etc.

7. SUBSECTOR DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICAS

Como ya se ha señalado, no existe todavía, y aunque está en curso de negociación, un convenio colectivo sectorial de ámbito nacional para la industria azulejera si bien, en atención a que en la provincia de Castellón se ubica mas del 85% de la industria azulejera, vamos a partir de éste para el análisis del contenido de la negociación colectiva del sector. A lo anterior hay que añadir que pasados proyectos de negociación de un Convenio General para todo el sector se basaban en el texto entonces vigente -1999- del C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón.

La provincia de Valencia también cuenta con un C.C. para la Industria Azulejera⁵⁰³

A) INGRESO EN EL TRABAJO

No prevé el C.C. Azulejo de Castellón norma alguna referida al ingreso en el trabajo en los términos que hemos ido viendo hasta este momento: exigencia de forma escrita, duración del período de prueba, etc. Por su parte, el C. Azulejo de Valencia es también bastante parco, regulando únicamente el periodo de prueba que establece en seis meses para los técnicos titulados, dos meses para los técnicos no titulados, un mes para el personal administrativo y quince días laborables para el resto de trabajadores.

B) CONTRATACIÓN

a) Modalidades

En lo referente a las modalidades de contratación, el C.C. Castellón, a diferencia de sus antecesores, mas bien parcos en esta materia, enumera: el contrato indefinido, el contrato eventual, el contrato a tiempo parcial, el contrato para la formación; el contrato en prácticas e incluso el contrato de interinidad,

503 Publicado por Resolución de 29-7-2005 (BOP de 29-9-2005)

modalidad contractual de poca presencia en los textos de los Convenios colectivos los subsectores estudiados. Sin embargo, está totalmente ausente el contrato para obra o servicio determinado. El C.C. Valencia, por su parte, se limita a regular el contrato para obra o servicio determinado y el contrato eventual.

Por lo que se refiere al contrato eventual, el C. C. Castellón reitera la dicción legal, tanto en la duración máxima permitida (12 meses en un periodo de 18 meses), como en las causas que justifican el recurso al mismo. Se aparta del mismo, sin embargo, en materia indemnizatoria, al establecer una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio y la prorrata correspondiente. El C. C. Valencia también cifra la duración máxima del mismo en doce meses dentro de un periodo de referencia de dieciocho pero detalla algo más el régimen jurídico de las prórrogas: durante el periodo de dieciocho meses, las empresas podrán contratar más de un contrato de la misma naturaleza con el mismo trabajador, en cuyo caso será acumulable la duración de todos ellos a efectos de la duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho, salvo que entre el nuevo contrato y el siguiente se produzca una interrupción de más de 6 meses, en cuyo caso se estaría ante una nueva y distinta contratación. Distinto es también el régimen indemnizatorio de estos contratos: 1 día de salario por cada mes de duración, a partir de su inicio.

Respecto del personal interino, la regulación convencional de Castellón añade como causa justificativa del mismo, además de la genérica de sustitución con derecho a reserva del puesto de trabajo, concreta en los supuestos habituales de maternidad, embarazo y vacaciones.

La regulación del C.C. Castellón referida al contrato para la formación presenta la singularidad (sic) de que establece la operatividad del límite de edad también para los colectivos a los que el mismo no les es exigida por la regulación legal: minusválidos, extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo; quienes lleven más de tres años sin actividad laboral y quienes se encuentren en situación de exclusión social. Además, desde el punto de vista de la identificación de los puestos que pueden ser cubiertos con tal modalidad contractual, queda circunscrita a los puestos de oficio. También el régimen salarial es más beneficioso que el general: según el grupo profesional asignado y con arreglo al 100% del salario base de grupo que corresponda, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. No ocurre lo mismo en el caso de los contratos en prácticas: en la única previsión del convenio dedicada al régimen jurídico de esta modalidad contractual se señala como base para su determinación el grupo profesional asignado pero en los porcentajes que sobre las mismas establece la normativa reguladora de esta modalidad contractual. No hay, pues previsión alguna en materia del régimen para la recepción de la formación teórica ni tampoco el establecimiento de límites numéricos de contratos.

La regulación del contrato para obra o servicio determinado, únicamente presente en la regulación convencional de Valencia, identifica los trabajos o tareas con sustantividad propia a que se refiere el art. 15. 1. a) ET, considerando aquellas actividades que, incluso siendo relativas a la producción, se refieran a la

concentración de pedidos de todos o alguno de los clientes de la empresa, debiendo reverenciarse en el contrato los pedidos y clientes de que se trata.

b) Otras disposiciones en materia de contratación

Ambos convenios establecen previsiones en materia de preavisos. Así, en primer lugar, el preaviso empresarial por extinción de contrato cifrado en 15 días de antelación para contrato superior a 3 meses (C.C. Valencia) o para contratos de duración igual o superior a 6 meses (C. C. Castellón). En segundo lugar, el preaviso del trabajador por cese voluntario que se cifra con carácter único en 15 días por el C. C. Valencia, mientras que el C. C. Castellón distingue según la duración del contrato y la categoría del trabajador: 15 días para contratos de duración determinada de duración superior a 6 meses (15 días); y para los contratos de duración indefinida, 1 mes para los grupos 1, 2 y 3; y 15 días para los grupos 4, 5, 6.

La sanción por el incumplimiento de tal obligación es de naturaleza indemnizatoria precisando incluso el C. C. Castellón que podrá detraerse de la liquidación por saldo y finiquito, con cargo a las pagas extraordinarias y hasta el límite de las mismas.

c) Disposiciones relativas a la contratación de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal

El C.C. Castellón recoge varias disposiciones relativas a las condiciones de empleo de los trabajadores cedidos por ETT. Hay que señalar que todas las previsiones se enmarcan en una política de recurso limitado a estas formas de externalización de servicios en beneficio y promoción del empleo directo.

En primer lugar, y a diferencia de otros convenios que prevén la equiparación salarial de estos trabajadores, únicamente se refiere a que las empresas azulejeras exigirán que en los contratos de puesta a disposición se haga constar de modo expreso que los trabajadores son retribuidos de acuerdo con lo dispuesto en el C.C. Nacional de Empresas de Trabajo Temporal. En segundo lugar, prevé que la contratación con ETT al objeto de cubrir puestos de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción para las mismas no podrá ser superior a 2 meses. En tercer lugar, se obligan a no concertar contratos de puesta a disposición por acumulación de tareas por mas de 6 meses dentro de un periodo de 12 entendiéndose referida dicha limitación única y exclusivamente a la permanencia en la empresa usuaria del trabajador en misión. En cuarto lugar, establecen una indemnización adicional por fin de contrato a la abonada por la ETT. Dicha indemnización, pagadera a la finalización del contrato y a través de la ETT, se cifra en la diferencia entre la legal que deban cobrar con cargo a la ETT y la equivalente a 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de duración inferior al año con un límite de 25 días de salario/año de servicio o de la fracción que resulte aplicando la regla de prorrateo antes expresada. Finalmente, prohíbe que las empresas incluidas en el ámbito del convenio admitan a prestar servicios a los trabajadores puestos a su disposición por ETT que no acredite cualificación profesional y haber recibido la adecuada

formación en materia de prevención de riesgos laborales en relación con el puesto de trabajo a cubrir, exigiendo a tales efectos un documento acreditativo en el que deberá constar necesariamente:

- .- identificación del curso recibido
- .- institución o gabinete que lo impartió
- .- número de horas invertidas en la acción formativa

d) Garantías en materia de contratación

Sólo el C. C. Castellón prevé medidas de garantía de la contratación: la comunicación al SERVEF para su registro; la entrega a los representantes de los trabajadores de los modelos de contratos que utilicen, así como de la copia básica de los contratos suscritos. A los representantes de los trabajadores también se les dará a conocer los formularios de cotización a la Seguridad Social y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y las prórrogas de los contratos (C.C. Castellón).

C) MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO.

En materia de fomento de empleo, el C.C. Azulejo de Castellón prevé dos cuestiones. En primer lugar, la habitual cláusula relativa a la supresión de las horas extraordinarias habituales, previsión también prevista en el C.C. Valencia. En segundo lugar, y “de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional y a los fines en ella establecidos de desarrollo de políticas de protección de empleo”, se fija como edad máxima para trabajar los 65 años, siempre que los trabajadores hayan alcanzado la edad ordinaria para tener derecho a pensión. En la misma línea, se prevé la posibilidad de jubilación parcial a partir de los 60 años, estableciendo el compromiso de complementar la pensión de jubilación que tenga reconocida –por la parte de jornada reducida- hasta el 100% de su salario de grupo hasta la edad ordinaria de jubilación. También se prevé que el trabajador contratado con el contrato de relevo podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

Hay que señalar que ha desaparecido del C. C. Castellón el compromiso presente en otros convenios anteriores según el cual las empresas no podían durante la vigencia del convenio, despedir trabajadores por razón de mecanización del proceso de producción.

D) OTRAS DISPOSICIONES

Entre otras disposiciones relevantes, cabe señalar la previsión del C. C. Castellón de garantizar la igualdad de oportunidades tanto entre hombres y mujeres como la no discriminación por raza, religión o cualquier otra condición, haciendo especial hincapié en el cumplimiento de la legislación vigente en materia de: acceso y estabilidad en el empleo; igualdad salarial en trabajo de igual valor; formación y promoción profesional; y acoso sexual o moral.

8. SUBSECTOR DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA

Como ya se ha señalado, el subsector de Industrias extractivas, vidrio y cerámica cuenta en la actualidad con un Convenio General Sectorial de ámbito nacional⁵⁰⁴ que, por lo que se refiere a la estructuración de la negociación colectiva, no contiene previsión alguna posiblemente por tratarse de un sector estructurado desde antiguo sobre la base de un convenio general de ámbito estatal y eventuales convenios empresariales. Existen también algunos convenios colectivos provinciales encuadrables también en este subsector referido a algunas actividades aisladas comprendidas dentro del mismo.

A) INGRESO EN EL TRABAJO

En materia de ingreso en el trabajo, el CGEVC regula la cuestión de la forma del contrato y el período de prueba.

Los convenios provinciales examinados encuadrables en este subsector de actividad en general también se refieren a estas materias aunque no faltan convenios que no regulan nada sobre dichos extremos o sólo alguna de dichas cuestiones.

a) Forma del contrato

En materia de forma, el CGEVC reitera prácticamente el tenor literal del art. 8 ET en los términos en los que éste estaba redactado en el momento de publicación del CGEVC: la posibilidad de que el contrato de trabajo se celebre por escrito o de palabra, presumiéndose existente entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél exigiendo la forma escrita en los mismos términos que el ET. A esto se añade la necesidad de que el contrato conste un contenido mínimo que concreta en los siguientes aspectos: localización geográfica; sede social de la empresa; grupo profesional en el que es integrado el trabajador y descripción del mismo; retribución total inicialmente pactada; horario diario; jornada anual y convenio colectivo aplicable. También se prevé la obligación del empresario de entregar a los representantes legales de los trabajadores y a los delegados sindicales una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito.

La negociación colectiva provincial examinada no contiene referencia alguna a la cuestión formal⁵⁰⁵ salvo el C. C. para las Industrias de Alabastro de

504 Publicado por Resolución de 22-7-2004 (BOE de 11-8-2004)

505 C.C. Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (Publicado por Resolución de 19-7-2002 [BOP de 8-8-2002]); C.C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (Publicado por Resolución de 23-7-2002 [BOP de 13-8-2002]); C.C. Industrias del Vidrio de Huelva (Publicado por Resolución de 25-6-2004 [BOP de 19-8-2004]); C.C. Vidrio de Sevilla (Publicado por Resolución de 13-7-2004 [BOP de 4-9-2004]); C.C. Cerámica Artística de Toledo (Publicado por Acuerdo de 6-2-2001 [BOP de 5-3-2001]); C.C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (Publicado por Resolución de 9-1-2002 [BOP de 21-1-2002]); C. C. Comercio y Manufacturas del Vidrio Plano de Alicante (Publicado por Resolución de 4-8-2004 [BOP de 23-8-2004]); C.C. Figuras de Barro de Murcia (1996); C.C. Alfarería de La Rioja (Publicado por Acuerdo de 21-6-2005 [BOLR de 23-6-2005]); C. C. Sector Óptica Optométrica de Burgos (Publicado por Resolución de 3-4-2003 [BOP de 24-4-2003])

Navarra (2005) que reitera el contenido del CGEVC y el C.C. Vidrio Plano de Málaga (2004) que establece la extensión del contrato por duplicado y la entrega de una copia del mismo a los representantes de los trabajadores en el plazo de 10 días desde su formalización, así como una fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social.

b) Período de prueba

En materia de período de prueba, el CGEVC fija las siguientes duraciones máximas: 6 meses para los técnicos titulados, 2 meses para los técnicos no titulados, 1 mes para el personal administrativo y 15 días para el resto de trabajadores.

En lo que respecta al régimen jurídico, reitera la regulación del art. 14 ET con la dos únicas singularidades: en primer lugar, y por lo que se refiere a la incidencia de la incapacidad temporal durante el periodo de prueba si bien en general interrumpe su cómputo, no ocurre así en el caso del contrato a tiempo o servicio u obra determinada. En segundo lugar, los cursillos de capacitación dados por la empresa serán computados como a cuenta del periodo de prueba.

La negociación colectiva provincial examinada en general, no contempla previsión referida al período de prueba⁵⁰⁶, salvo en algún caso la remisión a la legislación vigente⁵⁰⁷. Por su parte, el C. C. para la actividad de Alfarería de la Comunidad Autónoma de La Rioja⁵⁰⁸ establece un periodo de 6 meses para los Técnicos titulados, 2 meses para los Técnicos no titulados, personal administrativo y comercial, encargado y capataz; 1 mes para los Oficiales de Primera y Segunda de oficios o de actividades Auxiliares o complementarios de la industria alfarera y 15 días para el resto de personal. Ocho, seis y cuatro meses para los ópticos colegiados, para los titulados de Formación Profesional y para el personal no titulado, respectivamente, establece el C. C. de Burgos para el sector de Óptica Optométrica⁵⁰⁹. Singular es la previsión del C.C. Cerámica artística de Toledo⁵¹⁰ que distingue según se trate de contrato indefinido o contrato temporal atendiendo como módulo de referencia en este último supuesto no a la categoría profesional sino a la mayor o menor duración del contrato⁵¹¹. Por su parte, el C. C. Industrias de Alabastro de Navarra (2005) se aparta de la regulación del CGEVC y reitera las duraciones previstas en el CGSC.

506 C. C. Comercio y Manufacturas del Vidrio Plano de Alicante (Publicado por Resolución de 4-8-2004 [BOP de 23-8-2004]); C.C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (Publicado por Resolución de 23-7-2002 [BOP de 13-8-2002]); C.C. Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (Publicado por Resolución de 19-7-2002 [BOP de 8-8-2002]); C.C. Industrias del Vidrio de Huelva (Publicado por Resolución de 25-6-2004 [BOP de 19-8-2004]); C.C. Vidrio de Sevilla (Publicado por Resolución de 13-7-2004 [BOP de 4-9-2004])

507 C.C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (Publicado por Resolución de 9-1-2002 [BOP de 21-1-2002])

508 Publicado por Acuerdo de 21-6-2005 (BOLR de 23-6-2005)

509 Publicado por Resolución de 3-4-2003 (BOP de 24-4-2003).

510 Publicado por Acuerdo de 6-2-2001 (BOP de 5-3-2001).

511 Contratos indefinidos: técnicos titulados: 6 meses; resto: 2 meses; Contratos temporales: hasta seis meses de contrato: quince días; Mas de 6 meses: un mes.

B) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

En materia de modalidades de contratación, el CGEVC regula el contrato para el fomento de la contratación indefinida; a tiempo parcial, el contrato de relevo, el contrato en prácticas, el contrato para la formación, el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato para obra o servicio determinado, el contrato de interinidad, así como los derechos de información en materia de contratación y el régimen indemnizatorio aplicable.

Por su parte, la negociación colectiva provincial examinada es bastante escueta en la materia.

a) El contrato para obra o servicio determinado

Según el CGEVC se considera como tareas con sustantividad propia a efectos de habilitar la suscripción de un contrato para obra o servicio determinada "aquellas que, incluso siendo de producción, no atiendan a la acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias de la producción, sino a trabajos complementarios de la actividad propia de la empresa". Los contratos que no cumplan con esta definición de sustantividad propia se conceptuarán como celebrados por tiempo indefinido. Se trata, sin duda, y sobre la definición, de una importante restricción del ámbito del contrato (pues parece que sólo cabe para la realización de actividades complementarias de la social de la empresa) lo que contrasta con la tónica general de la negociación colectiva.

En materia indemnizatoria, se establece una indemnización de 12 días de salario por año de servicio si el contrato hubiera tenido una duración superior a 365 días. En caso contrario, la indemnización se cifra en 15 días por año de servicio, siempre que hubiera superado el período de prueba. Se trata, igualmente, de una mejora del régimen legal del contrato que no tenía prevista indemnización propia en el momento de aprobación del texto del convenio.

De todos los convenios provinciales examinados muy pocos contienen alguna referencia a esta modalidad contractual. El C.C. para la Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002) prevé que se entenderán por contratos para obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa añadiendo que también lo serán los concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es en principio de duración incierta. Para la utilización de esta modalidad contractual con ETTs, sólo cabrá para aquellos trabajos o tareas que, previamente y por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza. En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos que justifican el recurso a esta modalidad contractual, establece la posibilidad para cualquiera de las partes de acudir al PRECO.

Por su parte, el C.C. de Cerámica Artística de Toledo (2001) identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa únicamente las siguientes actividades del sector:

- a) la fabricación y suministro de productos propios para un pedido determinado, suficientemente identificado, e indeterminado en su finalización que por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.
- b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales y, por tanto, no habituales.

En la misma línea de identificación de las tareas o trabajos con sustantividad propia a la que se refiere el art. 15.1.a) ET se sitúa el C.C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2002) que enumera, si bien en este caso a título simplemente enunciativo y no limitativo, los siguientes trabajos: ferias, congresos, presentaciones de productos, estudios de mercado, nuevas rutas de venta y reparto, espectáculos, absorciones y fusiones de empresa, apoyo de apertura de nuevas sucursales, pintura y/o adecentamiento de locales; campañas publicitarias, ventas especiales, introducción de nuevas líneas de productos, campañas específicas, consolidación comercial en caso de creación o ampliación de un establecimiento, exposiciones, aniversarios, así como otras tareas comerciales que representen perfiles propios y diferenciados del resto de la actividad sin que en ningún caso estos contratos excedan de dos años. Se trata, sin duda, de una "enumeración" ciertamente amplia y que comprende supuestos ciertamente dudosos, lo que se ve confirmado por la sospechosa referencia al término de 2 años.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción

En materia de duración máxima del contrato, el CGEVC la cifra en 12 meses dentro de un período de 18 meses, adecuando así a la actual regulación legal la previsión del anterior convenio colectivo que la establecía en 13 meses dentro del mismo periodo de referencia de 18 meses.

Por lo que respecta al resto del régimen jurídico reitera la regulación legal en materia de prórrogas, denuncia y preaviso. En materia indemnizatoria por fin de contrato establece la indemnización en cuantía equivalente a la parte proporcional de 20 días de salario por cada año de servicio.

Los convenios colectivos provinciales examinados aunque no todos ellos, son mas numerosos los que contienen alguna referencia al contrato eventual, fundamentalmente para la fijación de su duración máxima: doce meses en un periodo de dieciseis⁵¹²; nueve en un periodo de doce⁵¹³; doce en un periodo de

512 C. C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa, publicado por Resolución de 23-7-2002 (BOP de 13-8-2002); C. C. Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa, publicado por Resolución de 19-7-2002 (BOP de 8-8-2002). En ambos casos y dada la fecha de ambos convenios, se prevé expresamente que se trata de una disposición a aplicar a los contratos formalizados a partir del 30 de marzo de 2001, fecha de entrada en vigor del RDL 5/2001. Como ya se ha señalado, ambos convenios están actualmente en vigor.

513 C. C. para la actividad de Alfarería de La Rioja, publicado por Resolución de 21-6-2005 (BOLR e 23-6-2005).

dieciocho⁵¹⁴; trece meses y medio en un periodo de referencia de dieciocho⁵¹⁵. Esta última duración se explica por la fecha del Convenio, anterior a la modificación del art. 15.1.b) por el RDL 5/2001. Los C. C. Industria del Vidrio y de Cerámica de Guipúzcoa (2002) expresamente precisan que la extensión de la duración máxima que establece no podrá hacerse extensiva para los contratos suscritos en el marco de ETT.

Sólo el C. C. de Sector de Óptica Optométrica de Burgos (2003) contiene alguna referencia a las causas justificadoras de esta modalidad contractual: actividades normales de la empresa y originados por acumulación de tareas por motivaciones diversas tales como campañas de verano, gafa de sol, lentes a promocionar, etc.

c) Contrato de interinidad

Son poco habituales en los convenios examinados las previsiones referidas al contrato de interinidad. El CGEVC tras reiterar la dicción legal exigiendo la identificación del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, dispone la necesidad de que se indique en el contrato si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. También prevé una indemnización por extinción del contrato de un día por cada mes de servicio cuando el contrato hubiera tenido una duración superior a dos años y salvo en los supuestos de excedencia para el cuidado de familiares.

De los convenios provinciales, sólo el Convenio de Óptica Optométrica de Burgos (2003) se refiere al mismo para establecer que podrá suscribirse para sustituir a otros trabajadores, siempre que se especifique el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, tales como formación, vacaciones, bajas, excedencias, etc. La retribución será la de la categoría profesional del trabajador que sustituye, salvo la antigüedad, la garantía “ad personam” y los complementos personales. El periodo de prueba máximo para estos contratos lo establece en 4 semanas para Ópticos-optometristas y 2 semanas para el resto de personal.

d) Contrato a tiempo parcial

En materia de contrato a tiempo parcial la previsión fundamental del CGEVC, mas allá de reiteraciones de la regulación legal, consiste en que hace uso de la habilitación del art. 12 ET referida al incremento de las horas complementarias permitidas. Como es sabido, el art. 12 ET prevé la eventual realización de horas complementarias cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, pacto que necesariamente deberá realizarse por escrito y en el modelo oficial estableciendo el ET que el número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato si bien habilita al convenio colectivo sectorial o de ámbito

514 C. C. Sector de Óptica Optométrica de Burgos, publicado por Resolución de 3-4-2003 (BOP de 24-4-2003); C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla publicado por Anuncio de 13-7-2004 (BOP de 4-9-2004).

515 C. C. Cerámica artística de Toledo, publicado por Acuerdo de 6-2-2001 (BOP de 5-3-2001).

inferior para establecer otro porcentaje distinto, si bien con el límite del 60% de las horas ordinarias establecidas. Pues bien, el CGEVC eleva el porcentaje del 15 al 30% elevando a su vez el porcentaje previsto en el anterior CGEVC establecido en el 25%. Además, ha desaparecido de la actual regulación convencional la previsión que preveía módulo a tener en cuenta para la distribución del número de horas complementarias pactadas el semestre, en lugar del trimestre.

Los convenios provinciales examinados en general no contienen previsiones referidas al contrato a tiempo parcial o, en su caso, se remiten a la legislación vigente⁵¹⁶ o en su caso, se prevé en el marco de la jubilación parcial⁵¹⁷. Sólo el C.C. Cerámica artística de Toledo (2001) se refiere al mismo entendiéndolo celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo, prohibiendo las horas extraordinarias y el C.C. Alfarería de La Rioja (2005) prevé que la duración mínima de la jornada de los contratos a tiempo parcial será de 15 horas estando prohibida la realización de horas extraordinarias, debiéndose optar, en caso de que sean necesarias, por la ampliación de la jornada.

e) Contrato de relevo

En materia de contrato de relevo, el actual CGEVC se aparta drásticamente de su antecesor, el I CGEVC –que únicamente remitía a la legislación vigente- y dedica un largo precepto a su regulación. Evidentemente, ello es debido a las distintas medidas legislativas aprobadas en el tiempo transcurrido entre ambos Convenios destinadas al fomento de la jubilación flexible (Ley 35/2002, de 2 de julio; RR. DD 1131/2002 y 1132/2002, de 31 de octubre). El CGEVC concreta el derecho a la jubilación anticipada parcial a la que se refiere el art. 12. 6 ET predicándola en términos algo distintos de la regulación legal. Efectivamente el precepto convencional establece que el trabajador, antes de cumplir 61 años, tiene derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial del art. 12.6 ET por jubilación parcial siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en el trabajo al cumplir, como máximo, 65 años. En tal caso, el empresario está obligado a otorgar (sic) dicho contrato de relevo. Cuando se produzca el cese definitivo del relevista, el contrato de relevo se transformará en contrato indefinido. El convenio prevé también, en atención a las dificultades para la formación profesional del relevista, que para hacer efectivo tal derecho, los trabajadores tendrán que preavisar a la empresa con 1 año de antelación. Esta obligación sólo se exonera, y con carácter transitorio hasta el 31-12-2006, respecto de los trabajadores que en la fecha de publicación del CGEVC tuvieran más de 61 años.

Los convenios colectivos provinciales examinados o bien no contienen previsiones en materia de contrato de relevo⁵¹⁸ o reiteran en términos

516 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante, publicado por Acuerdo de 9-1-2002 (BOP de 21-1-2002).

517 C. C. Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Alicante, publicado por Resolución de 4-8-2004 (BOP de 23-8-2004).

518 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante, publicado por Acuerdo de 9-1-2002 (BOP de 21-1-2002); 518 C. C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa, publicado por Resolución de

prácticamente idénticos la regulación del CGEVC⁵¹⁹. Sólo el Convenio Colectivo de Cerámica Artística de Toledo (2001) prevé un compromiso de ambas partes (sic), a solicitud del trabajador, de cumplimiento de lo dispuesto en el RD 1991/1984, de 31 de octubre (entonces vigente en materia de jubilación parcial y contrato de relevo, y referido por tanto, únicamente a la jubilación parcial “anticipada”). El convenio además establece una compensación económica por la jubilación anticipada de acuerdo a los años en que se anticipe la jubilación⁵²⁰

f) Contrato de trabajo en prácticas

La regulación que recibe el contrato en prácticas en el CGEVC es reproducción literal del art. 12 ET. Únicamente prevé dos disposiciones singulares: en primer lugar, y en materia de retribución el CGEVC eleva los porcentajes legales al 70 y 85% durante el primer y segundo año, respectivamente, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñar el mismo o equivalente puesto de trabajo, garantizando, en todo caso, el salario mínimo interprofesional; en segundo lugar, limita la posibilidad de suscripción de esta modalidad contractual a las actividades comprendidas en los grupos profesionales 4 al 7.

El contrato en prácticas tampoco es objeto de mucha atención en la negociación colectiva provincial examinada. El C.C Cerámica Artística de Toledo (2001) reitera la definición legal del mismo estableciendo también en materia retributiva lo previsto en el art. 11 ET. El C.C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2002) sí prevé, en uso de la habilitación legal, un régimen retributivo diferente del previsto por el ET con carácter supletorio: el 70 y 80% del salario correspondiente en el convenio colectivo a la categoría profesional que corresponda durante el primer y segundo año de contrato.

g) Contrato para la formación

También en general reiterativo de la regulación legal y reglamentaria se presenta el CGEVC lo que, en definitiva, significa que los agentes sociales hacen poco uso en la regulación de esta modalidad contractual de las posibilidades o llamadas de la regulación legal a la negociación colectiva. Además hay que señalar también un empobrecimiento o disminución de la regulación convencional actual respecto del convenio anterior.

En primer lugar, y ya presente en el I CGEVC, el II CGEVC precisa la imposibilidad de utilizar esta modalidad contractual para trabajos

23-7-2002 (BOP de 13-8-2002); C. C. Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa, publicado por Resolución de 19-7-2002 (BOP de 8-8-2002); C. C. Industrias del Vidrio de Huelva (Publicado por Resolución de 25-6-2004 [BOP de 19-8-2004]); C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (Publicado por Anuncio de 13-7-2004 [BOP de 4-9-2004]); C. C. Actividad de la Alfarería de La Rioja (Publicado por Acuerdo de 21-6-2005 [BOLR de 23-6-2005]); C. C. Sector Optica Optométrica de Burgos (Publicado por Resolución de 3-4-2003 (BOP de 24-4-2003).

519 C. C. Comercio y Manufacturas de Vidrio Plano de Alicante, publicado por Resolución de 4-8-2004 (BOP de 23-8-2004).

520 A los 60 años: 425.000 ptas; A los 61 años: 400.000 ptas; A los 62 años: 350.000 ptas; A los 63 años: 300.000 ptas; A los 64 años: 250.000 ptas.

correspondientes al nivel profesional 1. Se trata de una precisión lógica -pero no habitual en la negociación colectiva según hemos visto- pues si el contrato para la formación tiene por objeto la adquisición de una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, es lógico que quede excluido el nivel 1 que se define por el art. 72 CGEVC como aquel que comprende las tareas que se ejecuten según instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto nivel de dependencia y que requieren preferentemente esfuerzo físico y atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

En segundo lugar, y por lo que se refiere a la edad para su suscripción, el II CGEVC reitera ahora el régimen legal: regla general trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años y como regla especial, la exención de límite de edad para los colectivos previstos por la normativa general. Ha desaparecido de esta regulación convencional el límite establecido en el anterior convenio según el cual cuando se contratara a trabajadores para trabajos comprendidos en los grupos profesionales 3 y 4 la edad máxima serían 19 años inclusive.

3º) En materia de duración del contrato, el CGEVC hace uso de la habilitación legal que permite la intervención de la negociación colectiva en el régimen de la duración. Hay que recordar que en materia de duración máxima el ET permite que mediante convenio colectivo sectorial estatal o en su defecto de ámbito inferior, se establezcan otras duraciones a las previstas legalmente (mínimo de 6 meses y máximo de 2 años) atendiendo a las características del oficio o puesto a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, con el límite, en todo caso, de duraciones mínimas inferiores a 6 meses ni máximas superiores a 3 años o cuatro cuando el contrato se concierte con persona minusválida. El II CGEVC establece tres años como duración máxima, apartándose parcialmente de la regulación del I CGEVC que mantenía la duración legal de 2 años para los trabajos correspondientes al grupo profesional 2 pero la ampliaba a 3 años para los trabajos correspondientes a los grupos profesionales 3 y 4.

4º) El art. 11 ET también llama a la negociación colectiva en aras a establecer el número máximo de contratos para la formación a realizar en función del tamaño de la empresa. En este sentido, el CGEVC fija sus propios límites, previendo además, que a la expiración de los contratos formativos del número de trabajadores en formación que supere los límites establecidos en el RD 488/1998, el 66% deberá incorporarse a la empresa mediante un contrato por tiempo indefinido.

5º) Por lo que respecta a la formación teórica, el CGEVC se mantiene en el límite mínimo del 15% de la jornada de convenio fijado legalmente. Sí interviene en lo que se refiere a la distribución de la misma optando por la formación en alternancia día a día con el tiempo de trabajo efectivo. Cuando el trabajador no estuviera en posesión del título de Graduado Escolar, la formación consistirá sólo y exclusivamente en la impartición de las enseñanzas necesarias para alcanzar dicha titulación y sólo una vez conseguida, podrá el trabajador continuar con las enseñanzas de la formación profesional de un grupo profesional o puesto de

trabajo. En defecto de la alternancia diaria, la formación teórica podrá efectuarse al principio o al final del contrato o sus prórrogas, admitiéndose la modalidad presencial y a distancia. Si la empresa incumpliera sus obligaciones en relación con la formación teórica, el CGEVC prevé la obligación de indemnizar al trabajador con una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido por el trabajador, en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato y el salario pactado en el convenio.

6º) En materia retributiva, el CGEVC fija los siguientes porcentajes.

- .- primer año: 80%
- .- segundo año: 90%
- .- tercer año: 95%

Porcentajes aplicables sobre el nivel salarial correspondiente al trabajo para el que se esté realizando la formación y referida a la jornada anual respectivamente establecida para cada año de vigencia del Convenio, siendo proporcional al tiempo de trabajo efectiva, con exclusión del tiempo de formación teórica, si bien el plus de transporte y las dietas se pagarán al 100%. Aunque no prevé la garantía del SMI hay que tener en cuenta que dicha garantía no es disponible para el convenio colectivo.

Los convenios colectivos provinciales examinados, en general, son también pocos los que contienen previsiones en esta materia y, en su caso, son pocos novedosas limitándose a reiterar el régimen legal previsto en el art. 11 ET. Así, el C. C. Comercio Vidrio y Cerámica de Alicante (2002) fija la duración del contrato entre 6 meses y 2 años y establece que será de aplicación a cuantos "categorías los admitan para desarrollar el citado puesto de trabajo".

Sólo el C.C. Cerámica Artística de Toledo (1999) se aparta de esta uniformidad, no por prever el número máximo de contratos a realizar en función de la plantilla de la empresa -pues se limita a transcribir la escala prevista en el art. 7 RD 488/1998, de 27 de marzo, sino porque amplía, de acuerdo con la posibilidad otorgada por el art. 11.2.c) ET la duración máxima del contrato a 3 años. En materia de edad, y dada la fecha del convenio, se mantiene la regla general de 16 a 21 años, y contempla como único supuesto exento de dicho límite a los minusválidos, de acuerdo con la normativa vigente entonces. Finalmente, el C.C. Actividad de Alfarería de La Rioja (2005) remite a lo dispuesto con carácter general pero establece dos previsiones: en primer lugar, precisa el régimen retributivo distinguiendo según la edad del trabajador remitiendo a niveles salariales del convenio en su integridad, sin porcentajes⁵²¹

h) Fijos-discontinuos

Pocas singularidades presenta la regulación convencional del contrato fijo-discontinuo en el CGEVC. En primer lugar, se exige la formalización escrita con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja, en base al ritmo histórico o previsible de la actividad de la empresa. En segundo lugar, se establece la obligación de que las empresas afectadas por el convenio establezcan listas, por

521 De 16 a 18 años: nivel salarial 15; de 18 a 20 años: nivel salarial 14; de mas de 20 años: nivel salarial 13; de mas de 21 años: nivel salarial 12.

secciones y puestos de trabajo, por orden de antigüedad, de trabajadores afectos a esta modalidad contractual, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto que se formalizará por escrito con una antelación mínima de diez días.

Los convenios provinciales pueden clasificarse en dos grupos: aquellos en los que no existe mención siquiera⁵²² y aquellos que prácticamente reiteran el régimen legal, total o parcialmente, pero sin introducir previsión original y significativa alguna⁵²³.

i) Preaviso

El CGEVC prevé un régimen de preavisos en materia de extinción de contratos temporales según el cual los contratos concertados al amparo del art. 15 y del art. 17 ET (salvo interinidad y eventual) cuyas duraciones fuesen iguales o superiores a 6 meses deberán preavisarse con 15 días naturales. En el caso de que dichos contratos tuviesen una duración superior a 1 mes e inferior a 6 meses, el preaviso se cifra en 7 días naturales.

Aquellos convenios provinciales que contienen alguna referencia a esta materia se mueven prácticamente en la misma órbita:

Algunos convenios provinciales también regulan el preaviso por cese voluntario del trabajador: así, el C.C. Industrias de Cerámica de Guipúzcoa (2002)⁵²⁴, diferencia según la categoría profesional del trabajador e impone 2 meses de preaviso para Técnicos (titulados y no titulados) y Jefes y titulados administrativo; 1 mes para administrativos y 15 días para subalternos y obreros. Igual sistema utiliza el C. C. Alfarería de La Rioja (2005)⁵²⁵ pero reduce la duración: trabajador con contrato formativo, peón, peón especialista y oficiales: 15 días naturales; y resto de personal: 30 días naturales. En el caso de contratos de duración determinada o temporales con duración superior a dos meses obliga a la empresa a denunciar su finalización con una antelación de 15 días. 15 días establece el C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001) para todo el personal que desee cesar voluntariamente en el trabajo, comunicación que deberá realizar conforme a un modelo previsto en el propio Convenio. Finalmente, el C. C. de Óptica-Optométrica de Burgos (2003) distingue entre trabajadores vinculados con contrato indefinido (exigiendo 4 meses para los titulados y 2 para el resto) y los vinculados con contrato temporal (20 días para titulados y 15 días para el resto).

i) Disposiciones relativas a trabajadores cedidos por ETT

522 C. C. Comercio y Manufacturas del Vidrio Plano de Alicante (Resolución de 4-8-2004 [BOP de 23-8-2004]); C. C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (Resolución de 23-7-2002 [BOP de 13-8-2002]); C. C. Industria de la Cerámica de Guipúzcoa (Resolución de 19-7-2002 [BOP de 8-8-2002]); C. C. Industria del Vidrio de Huelva (Resolución de 25-6-2004 [BOP de 19-8-2004]); C. C. Industria del Vidrio de Sevilla (Anuncio de 13-7-2004 [BOP de 4-9-2004]); C. C. Industria de Alfarería de La Rioja (Acuerdo de 6-2-2001 [BOP de 5-3-2001]).

523 C. C. Comercio del Vidrio y Cerámica de Alicante (Resolución de 9-1-2002 [BOP de 21-1-2002]).

524 Publicado por Acuerdo de 19-7-2002 (BOP de 8-8-2002)

525 Publicado por Acuerdo de 21-6-2005 (BOLR de 23-6-2005).

En materia de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal el CGEVC prevé 3 disposiciones relevantes:

1º) la obligación de que, previamente a su utilización, cada empresa determine con la representación de los trabajadores las actividades y grupos correspondientes en los que puedan emplearse trabajadores de ETT.

2º) en materia de prevención de riesgos laborales, además de reiterar la obligación prevista en los art. 15.1.b) y c) LPRL, añade la imposibilidad de celebrar contratos de puesta a disposición respecto de aquellos puestos respecto de los cuales no se haya realizado la preceptiva evaluación de riesgos ni para la cobertura de un puesto de trabajo en el que se hubiera producido un accidente de carácter grave, muy grave o mortal hasta obtener un pronunciamiento favorable de la Inspección de Trabajo

3º) en materia salarial, la empresas comprendidas en el campo de aplicación del convenio quedan obligadas a que el contrato de puesta a disposición garantice a los trabajadores cedidos la percepción del mismo salario que el previsto en el convenio para un trabajador sujeto a contrato ordinario y que realicen idénticas o similares tareas que las del trabajador puesto a disposición.

4º) en materia de información, se dispone que, además de las obligaciones informativas reguladas en el art. 28 LPRL, las empresas deberán solicitar a las ETT, en el momento de la puesta a disposición de los trabajadores, la acreditación de los siguientes circunstancias: cualificación profesional del trabajador en misión; la formación en materia de prevención de riesgos laborales (básica y específica); la identificación de curso formativo recibido con identificación del módulo formativo, la institución que lo impartió y el numero de horas de duración.

Los convenios provinciales examinados tampoco prevén demasiadas disposiciones relativas a las empresas de trabajo temporal y las pocas existentes se limitan a consagrar la equiparación salarial⁵²⁶ o incluso de "aquellas otras condiciones del convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de las ETT"⁵²⁷ aunque en algún caso se prevén obligaciones de información a la representación del personal sobre los contratos de puesta a disposición e incluso la obligación de entregar a la representación de los trabajadores de un documento acreditativo del compromiso asumido por la ETT de la equiparación salarial de los trabajadores cedidos⁵²⁸.

C) MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

526C.C. Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (Acuerdo de 19-7-2002 [BOP de 8-8-2002]); C.C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (Acuerdo de 23-7-2002 [BOP de 13-8-2002]); C.C. Alfarería de La Rioja (Acuerdo de 21-6-2005 [BOLR de 21-6-2005]);

527C.C. Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (Publicado por Acuerdo de 19-7-2002 [BOP de 8-8-2002]);

528 C.C. Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (Publicado por Acuerdo de 19-7-2002 [BOP de 8-8-2002]);

En materia de fomento de empleo el CGEVC reitera las fórmulas señaladas hasta el momento y en concreto únicamente se refiere a la supresión de las horas extraordinarias habituales y la recomendación de que dichas supresión genere nuevas contrataciones.

En otra línea, pero también en el marco de las medidas de fomento de empleo, en este caso indefinido, el art. 68 se refiere a la posibilidad de utilizar dicha modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente. Y por lo que se refiere a la contratación de trabajadores minusválidos, el CGEVC establece la obligación para las empresas cuya plantilla supere 50 trabajadores fijos, la contratación de un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2%, sin perjuicio de las fórmulas alternativas autorizadas por el RD 27/2000. Finalmente y como antes se ha señalado, además de la posibilidad de jubilación parcial anticipada y el correlativo contrato de relevo, que en definitiva es una medida de fomento de empleo, el CGEVC también prevé la posibilidad de jubilación anticipada y voluntaria a los 64 años sustituyendo al trabajador jubilado anticipadamente por otro trabajador hasta el tiempo que le reste a dicho trabajador para alcanzar los 65 años si bien la empresa se exonera de dicha obligación o posibilidad de jubilación anticipada respecto de aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo considerados claves o de difícil sustitución.

Los convenios colectivos provinciales se encuentran en la tónica señalada de escasa regulación en la materia. Sólo en algún caso existe referencia a la supresión de las horas extraordinarias habituales⁵²⁹ e incluso estableciendo limitaciones numéricas referidas a módulos temporales diferentes y acumulativos⁵³⁰ o a la jubilación forzosa, a la jubilación anticipada total⁵³¹ o parcial⁵³², incluso estableciendo una compensación económica por jubilación anticipada de cuantía mayor cuanto mas anticipa el trabajador la jubilación⁵³³, o al fomento de la contratación indefinida. Especialmente tajante en materia de supresión de las horas extraordinarias se manifiesta el C. C. de Industrias de Cerámica de Guipúzcoa⁵³⁴ el cual, tras declarar que se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias autonómico⁵³⁵ acuerdan

529C.C. Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (Publicado por Acuerdo de 19-7-2002 [BOP 8-8-2002]); C.C. Alfarería de La Rioja (1999);

530 C. C. Cerámica artística de Toledo (publicado por Acuerdo de 6-2-2001 [BOP de 5-3-2001]): En casos de absoluta necesidad se realizaran horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: una hora al día, cuatro a la semana, diez al mes y treinta al año.

531 C. c. Comercio del Vidrio y Cerámica de Alicante para los años 2001-2003 (Acuerdo de 9-1-2002 [BOP de 21-1-2002]); C. C. Alfarería de La Rioja (publicado por Acuerdo de 21-6-2005 [BOLR de 23-6-2005]); C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (Anuncio de 13-7-2004 [BOP de 4-9-2004]).

532 C. C. Comercio y Manufacturas del Vidrio Plano de Alicante(Resolución de 4-8-2004 [BOP de 23-8-2004]).

533 C. C. Cerámica artística de Toledo (publicado por Acuerdo de 6-2-2001 [BOP de 5-3-2001]). También C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (Anuncio de 13-7-2004 [BOP de 4-9-2004]).

534 Publicado por Acuerdo de 19-7-2002 (BOP de 8-8-2002)

535 Suscrito entre Confesbank y ELA-STV, CC.OO, UGT y LAB con fecha 1-1-1999.

la supresión total de las horas extraordinarias salvo en los supuestos excepcionales siguientes:

- ✓ Fuerza mayor
- ✓ Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria sea imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa debiendo en este caso acreditarse que no es posible acudir a nuevas contrataciones por alguna de las siguientes razones:
 - Por tratarse de un tiempo tan corto que sea inviable una nueva contratación
 - Por no ser materialmente posible proceder a nueva contratación en el tiempo requerido
 - Porque, habiendo solicitado la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hayan facilitado personal con la cualificación adecuada al puesto de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas deberán retribuirse con descanso y de una duración superior a la jornada extraordinaria realizada, salvo en supuestos de fuerza mayor y cuando no sea posible el descanso por no contar con personal con la cualificación adecuada para cubrir el puesto. Para la aplicación de este régimen en la empresa se precisa la concreción mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa. Similar espíritu hay en la regulación del C. C. Alfarería de La Rioja⁵³⁶ que a lo anterior añade que su retribución será del 75% sobre el salario correspondiente a la hora ordinaria del trabajador que las realice.

Por su parte, el C.C. Cerámica Artística de Toledo (2001) prevé el objetivo de lograr un incremento en la contratación indefinida a cuya fin estipulan que tenderán a llegar a un 90% de los contratos fijos sobre el total de la plantilla para lo cual se acogerán a las previsiones contenidas en la D.A.1ª Ley 63/1997. Este porcentaje lo establece para el año 2005 en el 75% del total de la plantilla el C. C. Alfarería de La Rioja⁵³⁷.

9. EL SUBSECTOR DE LA FERRALLA

A) Condiciones generales de ingreso en el trabajo

a) Ingreso en el trabajo

En materia de ingreso en el trabajo, el CGF dispone la obligatoriedad de formalizar el contrato por escrito, y la entrega al trabajador de un ejemplar del mismo, antes de su incorporación al trabajo, con arreglo a cualquier de los modelos aprobados por disposición normativa, contrato que necesariamente deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo. En el contrato se harán constar el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en el que quede encuadrado el trabajo, así como el contenido mínimo del contrato, contenido mínimo enumerado en los términos siguientes: identificación de las partes, localización geográfica y denominación del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, el domicilio de la sede social de la

536 Publicado por Acuerdo de 21-6-2005 (BOLR de 23-6-2005).

537 Publicado por Acuerdo de 21-6-2005 (BOLR de 23-6-2005).

empresa, el grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo en que quede adscrito, la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión literal del Convenio Colectivo aplicable.

Por lo demás, el CGF obliga a la inscripción del trabajador en el Libro de Matrícula obligación, como es sabido, desaparecida tras la derogación del art. 101 LGSS.

El CGF reitera la obligación prevista en el art. 8 relativa a la entrega de la copia básica.

b) Periodo de prueba

En materia de periodo de prueba, y como ya se ha señalado con anterioridad, la regulación del período de prueba fue objeto de dispositivización en favor de la negociación colectiva por la Ley 11/1994, de 19 de mayo de modificación del Estatuto de los Trabajadores. En la actualidad, el art. 14 ET prevé la posibilidad de que se concierte por escrito un período de prueba remitiendo a los convenios colectivos la fijación de los límites de duración del mismo, previendo, con carácter supletorio de la regulación convencional, una duración máxima de seis meses para los técnicos titulados y dos meses para los demás trabajadores si bien, en el caso de empresas de menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados, duración esta última que implica un límite al eventual papel regulador de los convenios colectivos en esta materia, límite que no existe para la duración del período de prueba en empresas de mas de 25 trabajadores.

El CGF sí cumple en esta materia la función a la que está llamada la negociación colectiva en los siguientes términos:

- a) Técnicos titulados superiores: 6 meses
- b) Técnicos sin titulación y personal administrativo cualificado: 3 meses
- c) Personal de oficio y Auxiliar administrativo: 1 mes
- d) Resto de personal: 15 días.

El resto de la regulación convencional resulta reiterativa de la regulación legal.

B) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Como antes ya se ha señalado, las posibilidades de que la negociación colectiva intervenga en orden a la regulación de aspectos relativos a la contratación, son variadas y a modo de conclusión anticipada se puede señalar que la negociación colectiva aunque no ha hecho uso de todas las posibilidades de actuación, que, en mayor o menor, le permite el ET, en general sí ha realizado una tarea importante en esta materia aunque como veremos, en buena parte, resulta totalmente reiterativa de la regulación que en esta materia realiza el CGSC, convenio del que no hay que olvidar, se desgaja en 1999, con el I CGF, la actividad de la ferralla. Es por ello que también en este subsector aparece la regulación específica y exhaustiva del contrato fijo de obra, así como del contrato para la formación, dado el importante papel que en este sector desempeñan los

trabajadores extranjeros y su posible contratación con esta modalidad contractual durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo. También se regula el contrato eventual por circunstancias de la producción previsto en el art. 15.1.b) ET. Se aparta sin embargo de la regulación del CGSC en que el CGF sí regula- aunque sea escasamente- el contrato en prácticas.

La regulación de la materia de contratación en el CGF se inicia con una cláusula general según la cual el ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualesquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, disposiciones complementarias y en el propio CGF. Como se recordará, se trata de una previsión idéntica a la contenida en el CGSC, salvo el cambio de referencia al respectivo Convenio General.

a') El contrato fijo de obra

Dentro de las modalidades contractuales, también en el subsector de ferralla aparece el contrato para trabajo fijo de obra, concreción del supuesto genérico del art. 15.1.a) ET del contrato para obra o servicio determinado el que adquiere en el CGSC una regulación prolija y sistemática. Como es sabido, la regulación legal del contrato permite a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa, identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. En todo caso, no hay que olvidar que aunque esta llamada del ET a la negociación colectiva tiene su origen en la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la figura del contrato para trabajo fijo de obra goza de gran raigambre lo que explica que la regulación convencional no se limite únicamente a la "identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza". Todo cuanto se ha señalado en el CGSC resulta aplicable al CGF por lo que a modo de resumen se puede recordar:

El contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicios determinados: en principio, y con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador, cese que cabe que se realice paulatinamente. Esta regulación se ajusta perfectamente a lo previsto en el art. 15.1.a) ET no tanto a su tenor literal cuanto a su espíritu. El cese deberá comunicarse por el empresario al trabajador, y por escrito, con una antelación de 15 días naturales. Al igual que se prevé en el CGSC, también el CGF prevé que, pese a la regla general anterior relativa a la duración, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos sin que ello suponga perder la condición de trabajador fijo de obra (o lo que es lo mismo, adquirir la condición de fijo de plantilla) si bien, lógicamente, se devengarán los conceptos compensatorios que correspondan por tales desplazamientos. No se prevé en el CGF la previsión introducida en el III CGSC relativa a la posibilidad de superar esos tres años –límite inicial- cuando –

los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen mas allá de dicho término- ni tampoco la obligación de suscripción por cada inicio de servicios de un documento de identificación del centro de trabajo en el que el trabajador va a iniciar la prestación de servicios así como su aceptación de dicho puesto de trabajo. Como hemos señalado con anterioridad, estas dos cuestiones aparecen en el III CGSC y se suprimía en el mismo la previsión de la obligatoriedad de comunicar el cese al trabajador antes de cumplirse el periodo de tres años, obligatoriedad de preaviso que sí continúa en el CGF. En todo caso, se excluye este supuesto en casos de paralización por conflicto laboral.

Finalmente, también el CGF prevé una indemnización por cese del trabajador con contrato fijo de obra, indemnización cifrada en el 4'5% sobre todos los conceptos salariales con el límite máximo- esta previsión no existe en el CGSC- del equivalente al 4'5% del salario de un año, aunque la duración fuera superior a un año.

b) Contrato eventual por circunstancias de la producción

Como es sabido, el art. 15.1.b) ET permite a la negociación colectiva establecer una duración distinta a la prevista con carácter general así como identificar el período dentro del cual se pueden realizar estas contrataciones en atención a su carácter estacional si bien, y para evitar los abusos en los que incidió la negociación colectiva tras la modificación inicial de 1994, la propia norma (modificada posteriormente por el RDL5/2001 de 2 de marzo, posteriormente tramitado como ley y aprobado como Ley 12/2001, de 9 de julio) se encarga de concretar unos límites máximos (respecto de la duración y el período de referencia) en aras a que no se desvirtúe la naturaleza eventual de esta modalidad contractual. El CGF cumple perfectamente con la función a la que es llamado pues no sólo prevé la duración máxima (máxima de 12 meses dentro de un período de 18), computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración sino que, además, concreta cuando se considera que se produce la causa que justifica la celebración del contrato (cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario incrementar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio). En todo caso, sólo admite este contrato para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. Como límite numérico establece la imposibilidad de superar el 15% del total de la plantilla fija de la empresa previendo que, en el supuesto de que las necesidades excedieran de este porcentaje, se establecerán las medidas oportunas para proceder a la conversión de estos contratos en indefinidos.

c) Contrato para la formación

En materia del contrato para la formación, el CGF presenta algunas singularidades en su relación con el CGSC que, sin duda, le ha servido de inspiración en muchas materias. Al igual que allí señaláramos, la exposición del régimen jurídico del contrato para la formación la hemos agrupado alrededor de las posibilidades que la regulación legal deja a la negociación colectiva en la conformación del régimen jurídico de esta modalidad contractual.

Pese a la prácticamente total similitud entre la regulación de esta modalidad contractual en el CGF y la llevada a cabo en el CGSC, aquél presenta un inicio distinto de éste y que hace referencia a la justificación y documentación que debe exigirse en orden a la suscripción del contrato para la formación: a) Justificación del INEM cuando se utilice con desempleados con mas de tres años en desempleo; b) presentar el certificado de los servicios sociales competentes, cuando se utilice este contrato por exclusión social; c) para los trabajadores extranjeros, hacer valer las titulaciones homologadas que tuvieran en sus países de origen reconocidas en un país de la Unión Europea.

Atendiendo a la metodología señalada, en primer lugar, el art. 11.2 ET prevé que mediante convenio colectivo sectorial estatal o en su defecto, sectorial de ámbito inferior cabrá el establecimiento del número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato, posibilidad que se atribuye a los convenios de empresa en los supuestos en que exista plan formativo de empresa. En este sentido, el CGF tras una declaración genérica respecto de la funcionalidad de la modalidad contractual refiriéndola a la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción", configura como puestos objeto de este contrato los oficios incluidos en los niveles VIII y IX es decir:

- .- VIII. Oficial de 1ª de oficio; analista de 2ª; operador de informática
- .- IX. Oficial de 2ª de oficio; auxiliar administrativo; auxiliar de organización; vendedores; perforista de informática.

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleadas en la labor, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

También el CGF ha adaptado su contenido a la modificación operada en el art. 11.2.a) por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad y aunque sólo reitera el límite de edad sin hacer la salvedad en tal lugar a la posibilidad de contratación de ciertos colectivos de trabajadores pese a haber superado la misma, su receptación se desprende implícitamente de aquella parte del precepto que regula la retribución de los trabajadores contratados para la formación. Efectivamente, el CGF establece que el contrato se podrá celebrar con trabajadores entre 16 y 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación. Ninguna referencia a la posibilidad de contratar sin restricción del límite superior de la edad ni a los trabajadores minusválidos; ni a los extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo salvo que acrediten formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo; ni a desempleados con mas de tres años sin actividad laboral ni a los excluidos sociales ni a quienes se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficio y talleres de empleo.

Sin embargo, como se ha anticipado, sí se refiere a tales colectivos en el momento de cumplir con otra de las funciones que el ET atribuye a la negociación colectiva en esta materia: pues sólo establece una regulación subsidiaria en caso de falta de regulación convencional. El CGF frente a la retribución que para el colectivo general se establece en el 65% para el primer año y el 70% para el segundo año, del salario del nivel IX del convenio, con el límite del SMI garantizado en todo caso, para los trabajadores antes señalados se garantiza el 100% del nivel IX del salario, entendiéndose en todo caso, referido a una jornada del 100% de trabajo efectivo. A lo anterior se añade, además de una cláusula de garantía como condición más beneficiosa, de aquellos convenios que a la entrada en vigor del CGF tuvieran una retribución salarial superior a los porcentajes señalados, el reconocimiento del derecho al plus extrasalarial de los trabajadores en formación, en la misma forma y cuantía que el resto de los trabajadores y mientras dure el contrato.

La segunda llamada que el art. 11.2 ET realiza a la negociación colectiva lo es a la sectorial estatal o subsidiariamente a la sectorial de ámbito inferior para la fijación de otras duraciones distintas a las fijadas con carácter general por el ET (mínimo de 6 meses y máxima de 2 años) en función de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima a tres años o cuatro años si el contrato se concierta con minusválido. En este sentido, el CGF cifra la duración en un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años, sin precisar a qué grupo de categorías se refiere. Se prevé la posibilidad de prórrogas cuando se celebre por un plazo inferior a los máximos establecidos, una o más veces y por periodos no inferiores a seis meses, sin que en ningún caso quepa la superación de la duración máxima señalada y sin que, expirada la duración máxima, quepa la contratación del trabajo bajo esta modalidad contractual en la misma o distinta empresa.

El convenio colectivo también es llamado para establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución (alternancia o concentración). En este sentido, el CGF señala que para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación, añadiendo que en el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. El empresario está obligado a designar o identificar en el contrato de trabajo al tutor de la formación precisando que deberá ser quien por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por el trabajador contratado en formación, pudiendo incluso ser el propio empresario, siempre que desarrollen su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

Finalmente, la última llamada del ET a la negociación colectiva en la regulación del contrato para la formación se contiene en el art. 11.3 el cual prevé la posibilidad de que en la negociación colectiva se establezcan compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido, cuestión que no se recoge en el CGF.

Finalmente, en materia de acreditación del tiempo trabajado, el ET establece la obligación del certificado acreditativo y del aprovechamiento que el

trabajador ha realizado de la formación práctica, tenor literal que es repetido por el CGF.

f) Contrato de trabajo en prácticas

El CGF, a diferencia de su hermano el CGSC, sí contiene regulación del contrato en prácticas previendo, respecto a su duración –materia en la que el art. 11.2 ET, con un límite mínimo de 6 meses y máximo de dos años, llama para su concreción a lo negociación colectiva sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, en atención a las características del sector y de las prácticas a realizar- la cifra en una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año. El CGF también reduce, en la mitad, la duración que el ET fija para el periodo de prueba de estos trabajadores cifrándola en 15 días para los trabajadores en posesión de títulos de título medio y de un mes para los trabajadores en posesión de títulos de grado superior. También modifica elevándola la retribución para estos trabajadores frente a la regulación estatutaria: el 80% del salario fijo en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

h) Indemnizaciones por finalización de contrato

El CGF se establece, además de la indemnización por fin de contrato en el contrato fijo de obra, otras indemnizaciones por fin de contrato. Así, establece para los contratos eventuales, una indemnización del 4,5 del salario anual calculada sobre todos los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato. El mismo porcentaje de 4,5% se establece para los contratados para la formación si la duración del contrato hubiera sido igual o inferior a 365 días, calculada sobre los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato, expresión esta última que se repite en un precepto denominado “otras modalidades de contratación temporal” para los trabajadores que formalicen contratos temporales o de duración determinada.

i) Preaviso

El CGF dispone que la terminación del contrato, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador, por escrito, con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato o a indemnizar al trabajador, debiendo acompañar el preaviso con una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas.

C) MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

En materia de fomento de empleo, el CGF empieza su capítulo II dedicado al Empleo y Contratación con dos preceptos dedicados al mantenimiento del empleo. En primer lugar, el art. 8, bajo la denominación de Criterios Generales, establece que las partes firmantes consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas del sector de ferralla para lo cual, en su art. 9, se

acuerda la constitución de una Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación, con la finalidad de analizar, con la periodicidad que se establezca y como mínimo una vez al año, analizar la evolución del empleo, la contratación y la subcontratación en el sector, estando facultada para acordar las medidas pertinentes para fomentar la mejora de la calidad y la cantidad de empleo. Esta comisión se compone de 8 miembros, designadas cuatro por cada una de las partes.

Por lo demás, al igual que otros Convenios generales de los aquí examinados, se prevén disposiciones en materia de jubilación, tanto anticipada como forzosa y siempre como medidas de fomento de empleo. Por lo que se refiere a la primera, se prevé la posibilidad de jubilación anticipada a los 64 años remitiendo a la normativa de desarrollo; por lo que se refiere a la segunda, se establece, como política de fomento de empleo, la jubilación forzosa a los 65 años, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo de carencia para obtener la pensión de jubilación.

D) GARANTIAS DE LOS TRABAJADORES EN CASO DE SUBCONTRATACIÓN

Al igual que el CGSC, también el CGF contiene una regulación específica en materia de subcontratación. En primer lugar, prevé que las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos previstos en el art. 42 ET. Es evidente que se trata de una reiteración legal, pues el régimen jurídico previsto en el art. 42 ET es una norma de derecho necesario que no precisa de la negociación colectiva ni la llama en ningún caso en orden a establecer las garantías en el previstas. Igualmente reiterativo del régimen legal es la obligación que se impone en dicho precepto respecto de la empresa principal a quien se establece bajo su responsabilidad establecer en los centros de trabajo que presten servicios trabajadores de empresas contratistas los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias

Mas innovadora respecto de la regulación legal es la previsión por la que se extiende la responsabilidad del art. 42 ET a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Esta previsión es muy similar a la prevista en el CGSC si bien se aparta de que este último la extiende también a la gran invalidez y a la incapacidad permanente total aunque por otro lado, la limita subjetivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el CGSC o lo que es lo mismo, correspondientes a la propia actividad del empresario principal.

Como obligaciones de carácter informativo el CGF distingue cuatro planos diferentes:

- a) Información que debe suministrar la empresa subcontratista de la ferralla a sus trabajadores por escrito y antes del inicio de la prestación de servicios:
 - ✓ Identidad de la empresa principal
 - ✓ Nombre y razón de la empresa principal
 - ✓ Domicilio social
 - ✓ NIF de la empresa principal
- b) Información a la Tesorería General de la Seguridad Social
 - ✓ Todas las anteriores
 - ✓ Objeto y duración del contrato
 - ✓ Medidas previstas para coordinar las actividades de prevención de riesgos laborales
- c) Información que debe dar la empresa contratista de la ferralla respecto de la empresa principal:
 - ✓ Nombre, razón social, domicilio e identificación fiscal de la empresa contratista y/o subcontratista
 - ✓ Objeto y duración del contrato
 - ✓ Lugar de ejecución de la contrata
 - ✓ Número de trabajadores de la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal
 - ✓ Medidas previstas para coordinar los riesgos laborales
- d) Otras:
 - ✓ Identificar actividades susceptibles de subcontratación
 - ✓ Primar la subcontratación que garantice las mejores condiciones de empleo y trabajo, estabilidad y seguridad.

Finalmente, el CGF dispone que las empresas de ferralla que contraten dicha actividad para su ejecución en obras, podrán subcontratar con otra u otras su ejecución sin que estas últimas puedan en ningún caso subcontratar ninguna actividad relacionada con el objeto de la actividad de ferralla, asumiendo la empresa contratista de la ferralla todas las responsabilidades laborales y económicas que se pudiesen derivar de estos actos. Se trata por tanto, de una prohibición de subcontratación en cadena en el ámbito de la ferralla, sin duda dirigida a impedir que por esa vía se incremente la siniestralidad laboral en un sector tan proclive a los accidentes laborales como el sector de la construcción.

Capítulo 3

La clasificación profesional y la movilidad funcional

{PRIVATE }

I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. PRELIMINAR

Como señalara la doctrina⁵³⁸, el sistema tradicional de clasificación profesional utilizado por las Ordenanzas Laborales que pivotaba fundamentalmente sobre el concepto de categoría profesional, entró en crisis con el declive del sistema productivo taylorista que determinó la superación de la organización productiva fragmentada característica de aquel. La aparición de nuevos trabajos que exigían de una amplia interconexión entre diferentes tareas supuso el desbordamiento del estricto concepto de la categoría profesional basado en un componente objetivo -la función a desempeñar por el trabajador- y un componente subjetivo -la cualificación necesaria para el desempeño de dicha función. El art. 39 ET de 1980 no obstante el sistema previsto por las OO.LL y la vigencia de estas normas sectoriales como derechos dispositivo hasta su sustitución o su derogación por el MTAS introdujo como criterio clasificatorio el del grupo profesional definido como aquel que "agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación", criterio que, no obstante, no fue acogido por los Convenios colectivos, que siguieron pegados al sistema clasificatorio previsto en las OO.LL.

La Ley 11/1994, en el papel ya señalado de potenciación de la negociación colectiva, como ya es sabido, suprimió definitivamente la vigencia de las OO.LL en los términos ya señalados en el capítulo primero y, a través del art. 22 ET, atribuyó de forma exclusiva a la negociación colectiva o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores", la clasificación profesional, permitiendo escoger entre categorías y grupos profesionales. El grupo profesional es, según el propio art. 22 ET, aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. La categoría profesional por el contrario, no es definida por el art. 22 ET que sólo define cuando una categoría es equivalente de otra, pero hay que entender, con la doctrina, que se refiere a una descripción de tareas mucho más restrictiva que la del grupo profesional.

En la actualidad queda pues, remitido a la negociación colectiva el papel de la fijación del sistema de clasificación profesional de la empresa. En todo caso, hay que recordar que el Acuerdo Estatal para la Cobertura de Vacíos (publicado por Resolución de 13-5-1997 [BOE de 9-6-1997]) firmado al máximo nivel con los agentes sociales con la finalidad de cubrir los vacíos de contenidos producidos con al definitiva desaparición de las Ordenanzas Laborales, va referido precisamente, entre otras materias, a regular la estructura profesional y aunque no va referido a ninguno de los subsectores de la construcción, su regulación sobre la base del grupo profesional ha tenido alguna incidencia sobre los mismos a través de la recepción de sus contenidos en alguno de los Convenios Generales examinados.

⁵³⁸Lahera Forteza, Jesús "La regulación de la clasificación y promoción profesionales en los instrumentos de sustitución de las ordenanzas laborales" en Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos "Balance material del proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos", Madrid (MTAS), 1999, págs. 54 y ss.

2. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL SUBSECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS.

Como ya se ha señalado, en el subsector de Construcción y Obras Públicas, el CGSC establece una estructuración de los distintos niveles de negociación colectiva reservando al ámbito sectorial nacional una parte importante de materias entre las que se encuentra, a los efectos que ahora interesa, la clasificación profesional. No obstante, el art. 32 III CGSC -como ya hicieran sus antecesores los arts. 32 del I y II CGSC- no establece el sistema de clasificación profesional. Es verdad que existe un cambio entre aquéllos y el actual pues mientras aquellos se limitan a recoger el cuerdo de las partes firmantes del convenio en "encomendar, a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional" la elaboración de una propuesta de clasificación profesional que responda a las necesidades actuales del trabajo en el sector, definiendo oficios, especialidades, profesiones y grupos profesionales así como las consecuencias operativas de dicha clasificación, tanto en el orden funcional de prestación del trabajo, como en el orden retributivo en cuanto a su adscripción a los distintos niveles de retribución"⁵³⁹, el actual art. 32 recoge un compromiso de las partes de iniciar de inmediato las negociaciones tendentes a dotar al sector de una nueva clasificación profesional que responda a las necesidades actuales del trabajo en el sector, definiendo oficios, especialidades, profesiones y grupos profesionales así como las consecuencias operativas de dicha clasificación, tanto en el orden funcional de prestación del trabajo como en el orden retributivo en cuanto a su adscripción a la distintos niveles de retribución".

Por lo demás, el art. 32 CGSC señalada que el sistema de clasificación profesional se establecerá atendiendo a los criterios recogidos en el art. 22 ET, es decir, las aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales y serán estas circunstancias las que definirán la posición del trabajador en el sistema organizativo de la empresa. Funcionamente, el sistema se dividirá en técnicos, empleados y operarios y la división de los grupos profesionales tendrá en cuenta los factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

El señalado sistema de clasificación profesional debía estar concluido antes del 31 de diciembre de 2002, quedando, a su conclusión, integrado en el texto del CGSC. Entretanto, la D.T.1^a –como también preveía sus antecesores CGSC- declaraba que, en tanto no se produjera la incorporación al CGSC del sistema de clasificación profesional, continuaría siendo de aplicación la derogada OLCVC de 28 de agosto de 1970, especialmente sus arts. 100 y anexo II-añadiendo a continuación el convenio la tabla de niveles retributivos a aplicar, mera reiteración del art. 100 OLCVC y que es la siguiente:

539 Añadía además: La Comisión deberá tomar en consideración, al elaborar su propuesta, y previa la oportuna adecuación a nuestro sector, las clasificaciones similares existentes en los países de la Unión Europea. Una vez finalizados sus trabajos la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional deberá remitirlos a la Comisión Paritaria del presente convenio y aprobados y ratificados por esta, se incorporarán como parte integrante del mismo, entrando en vigor al mes de su publicación en BOE

- I. Personal directivo
- II. Personal titulado superior
- III. Personal titulado medio, Jefe administrativo primera; Jefe Sec. Org. Primera
- IV. Jefe de personal; Ayudante de obra; Encargado General de Fábrica; Encargado General.
- V. Jefe administrativo de segunda; Delineante superior; Encargado General de Obra; Jefe de sección de Organización Científica del Trabajo de segunda; Jefe de compras
- VI. Oficial administrativo de primera; delineante de primera; jefe o encargado de taller; Encargado de Sección de Laboratorio; Escultor de Piedra o mármol; Práctico de Topografía de primera; Técnico de Organización de primera
- VII. Delineante de segunda; Técnico de organización de segunda; Práctico de Topografía de segunda; Analista de primera; Viajante; Capataz; Especialista de Oficio
- VIII. Oficial administrativo de segunda; Corredor de Plaza; Oficial Primera de Oficio; Inspector de Control; Señalización y Servicios; Analista de segunda
- IX. Auxiliar administrativo; Ayudante topográfico; Auxiliar de organización; Vendedores; Conserjes; Oficial segunda de oficio
- X. Auxiliar de laboratorio; Vigilante; Almacenero; Enfermero; Cobrador; Guarda Jurado; Ayudantes de Oficio; Especialistas de Primera
- XI. Especialistas de Segunda; Peón especializado
- XII. Peón ordinario; Limpiador/a
- XIII. Botones y Pinches de 16 a 18 años
- XIV. Trabajadores en formación

En conclusión, casi 15 años después de la aprobación del I CGSC en el cual ya se preveía el encargo a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional para la elaboración de un sistema de clasificación profesional, sigue vigente el sistema previsto en la derogada Ordenanza Laboral.

La negociación colectiva provincial, en coherencia con la reserva que de la materia realiza el CGSC para sí, o bien no prevé disposición alguna relativa a la clasificación profesional mas allá, en su caso, de la referencia a la misma en orden a la fijación de las retribuciones⁵⁴⁰ o bien reitera el contenido del precepto

⁵⁴⁰C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción y OP de Baleares (2002) ; C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C.C. Construcción y OP de Burgos (2005); C.C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002) ; C.C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y OP de Gerona(2005); C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C.C. Construcción y OP de Huelva(2005); C.C. Construcción y OP de Jaén(2005); C.C. Construcción y OP de La Rioja (2003); C.C. Construcción y OP de Las Palmas (1993); C.C. Construcción y OP de Málaga (2004); C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción y OP de Sta Cruz de Tenerife (2002); C.C. Construcción y OP de Orense (2004); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. Construcción y OP de Avila (2002); C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003); C.C. Construcción y OP de Soria (2002); C.C. Elaboración e instalación de Piedra y Mármol de La Coruña (2004); C.C. Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004); C.C. Mármoles y Piedras de

del CGSC⁵⁴¹, con transcripción en su caso, de la tabla de la OLCVC⁵⁴² o bien se remite al mismo⁵⁴³ o en su caso, a la OLCVC hasta la aprobación del sistema de clasificación profesional previsto en el CGSC⁵⁴⁴ o en su caso, transcribe la tabla sin referencia alguna ni al CGSC ni a la OLCVC⁵⁴⁵.

El C.C. Construcción de Valencia (2005) además constituye una comisión paritaria con la finalidad de elevar propuestas a la Comisión Paritaria sectorial de formación profesional del CGSC. En algún caso el convenio prevé algún precepto de tipo coyuntural dedicado a la equiparación de categorías⁵⁴⁶. En algún otro

Castellón (2002); C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería (2002); C. C. para Pintura de La Coruña (2005); C.C. de Pintores Murales y empapeladores de Valencia (2004); C. C. Canteras, marmolistas y Granitos naturales de Valencia (2002).

541 C. C. Construcción y OP de Valencia (2005)

542 C.C. Construcción y OP de Cantabria(2003);C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción y OP de Teruel (2002); C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Asturias (2003); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Pontevedra (2004); C.C. Construcción y OP de Córdoba(2004); C.C. Construcción de Salamanca (2005) ; C. C. Mármol-Piedra de Vizcaya (2004)

543C.C. Construcción y OP de Almería (2002); C.C. Construcción y OP de Cáceres(2002); C.C. Construcción y OP de Granada (2005)

544 C.C. Construcción y OP de Alava (2005); C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2003);

545 C.C. Construcción y OP de León(2002); C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005)

546Dispone el art. 11 C.C. Construcción y OP de Baleares (2002):

Art. 11. Equiparación de categorías

"A los chóferes de primera y de segunda se les respetarán las categorías de oficial de primera y de segunda, respectivamente. Tendrá la categoría de oficial de primera el trabajador que de manera habitual además del siple manejo de la botonera, mantenimiento y conservación de la grúa (entendiéndose como tal las de pluma fija de un mínimo de 12 metros y las de pluma de brazo móvil de un mínimo de 12 metros) tenga conocimientos elementales de electricidad y mecánica, que le permitan localizar y reparar averías mas comunes de la máquina, independientemente de prestar colaboración directa al técnico especialista en el montaje, desmontaje, y reparación de averías de mas envergadura, según cada caso.

Se equiparán a este grupo a todos aquellos trabajadores que venían realizando estas funciones hasta ahora, así como a aquellos a los que a partir de la entrada en vigor del presente convenio les requieran las empresas la puesta en práctica de tales funciones.

Los trabajadores que de manera habitual lleven a cabo el manejo y conservación de compresores, máquinas de regatas, hormigoneras, o cualquier tipo de máquina no automáticas, tendrán la categoría de peón especializado".

El C.C. Construcción y OP de Cáceres(2002)después de señalar que el convenio provincial recogerá los acuerdos a los que se llegue de acuerdo con el art. 32 CGSC, añade: "No obstante, el presente convenio determina que los operarios que manejan habitualmente una máquina excavadora, dúmper u otras máquinas autopropulsadas, tendrán la categoría de oficial de primera cuando tengan a su cargo el mantenimiento, conservación y pequeñas reparaciones de las mencionadas máquinas. Los que realicen funciones propias de operador, teniendo a su cargo únicamente el mantenimiento y conservación de las máquinas autopropulsadas, serán calificados como oficiales de segunda. Cuando los operarios dediquen su actividad al simple manejo de esas máquinas autopropulsadas tendrán la categoría de ayudante. La potencia mínima de estas máquinas autopropulsadas será de 40 CV".

En términos prácticamente idénticos, C.C. Construcción y OP de Castellón (2002) y de Alava (2005).

El C.C. Construcción y OP de Navarra (2005) modifica la categoría profesional de gruista, prevista en la OLCVC como peón especialista, pasando a tener, como mínimo, la de Oficial 2ª y además, y

caso, la previsión no es tanto de equiparación de categorías cuanto de asimilación o acoplamiento de las categorías previstas en el Convenio para el subsector de construcción y obras públicas a concretas actividades (mármoles, comercio, etc)⁵⁴⁷.

En este sentido hay que señalar que aunque, como ya se ha señalado, en general, los convenios específicos que regulan algunas de las actividades previstas en el CGSC no presentan singularidad alguna en la materia, el C.C. Mármoles y Piedras de Alicante (2002) prevé, habida cuenta de la falta de representación del sector de mármoles en la Confederación Nacional de la Construcción -patronal firmante del CGSC- y por la importante incidencia que puede tener la definición adaptación de las nuevas categorías profesionales que puedan establecerse en el sector, un compromiso de las partes firmantes de instar y exigir la presencia de la asociación provincial de empresarios que suscribe el convenio o Federación correspondiente, a través de sus representantes legales, en el seno de la Comisión Paritaria Nacional de Formación Profesional y Comisión paritaria sectorial de formación profesional prevista en el art. 53 CGSC.

Por lo que respecta a los convenios provinciales de la actividad del comercio de materiales de construcción, la situación es singular. Ya se ha señalado que las referencias que en anteriores convenios se realizaba al Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza del Comercio ha desaparecido de la mayor parte de los convenios pero ello no obsta para que, al igual que en sus antecesores, se prevea en los mismos compromisos de elaboración de un sistema de clasificación profesional que responda a las necesidades actuales de trabajo en el sector⁵⁴⁸. Por lo demás, en general los convenios colectivos provinciales de comercio de actividades de la construcción no contienen previsión expresa referida exclusivamente a la clasificación profesional: al igual que en Obras Públicas las referencias son indirectas (a efectos retributivos) en la mayor parte de ellos y normalmente basada en los niveles profesionales antes señalados⁵⁴⁹ aunque en algún caso esos niveles desaparecen a favor de los grupos y estos no siempre son coincidentes con la tabla antes señalada⁵⁵⁰ o incluso desaparece toda referencia incluso a niveles y grupos⁵⁵¹ o aparecen las categorías profesionales estructuradas en grupos⁵⁵² o no⁵⁵³. Sólo el C.C.

consecuencia de la aparición de nuevas funciones y titulaciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales, se encuadran estos de la siguiente manera:

- Técnico Superior de Prevención:
 - + Licenciado superior: Nivel II
 - + Diplomado: Nivel III
- Técnico Intermedio de Prevención: Nivel VII
- Técnico Superior de Construcción (FP grado superior): Nivel VI

547 C.C. Construcción y OP de Murcia (2002);

548 C. C. Actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista de Cádiz (2005); C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (2005)

549 C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Alicante (2004)

550 C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003); C.C. Comercio de Materiales de Construcción y el saneamiento de Orense (2004)

551 C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (2004)

552 C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (2005); C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (2003).

Comercio de Materiales de Construcción de Lugo (2004) expresamente declara vigente la OLCVC a efectos de clasificación profesional reiterando a efectos retributivos la tabla señalada. En otros casos, expresamente se declara vigente lo previsto en la OLCVC a efectos de clasificación profesional si bien se prevé también un compromiso de las partes de abrir la negociación en el tema de clasificación profesional en el caso de que durante la vigencia del convenio se derogase la OLCVC⁵⁵⁴. Incluso en aquellos supuestos en los que el ámbito funcional del convenio comprende actividades comprendidas en otros convenios generales distintos del CGSC, la negociación colectiva provincial sigue la tónica señalada: ausencia de regulación expresa salvo en materia retributiva⁵⁵⁵; remisión al CGSC⁵⁵⁶ o simple transcripción de la tabla de niveles del CGSC⁵⁵⁷ o ambas cosas, en algún caso⁵⁵⁸. El C. C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004) –que como ya se ha señalado tiene un ámbito funcional complejo- prevé la constitución de una Comisión Paritaria de Clasificación profesional integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos proporcionalmente según la representatividad de cada sindicato, para estudiar las categorías profesionales actualmente vigentes en el sector y su adecuación al Convenio Colectivo.

3. SUBSECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO

También en el subsector de Derivados del Cemento, la materia de la clasificación profesional se encuentra reservada por el CGDC a su propia y exclusiva competencia. Y al igual que ocurre también en el subsector de construcción y obras públicas, el art. 26 prevé un "compromiso de desarrollo" de las partes firmantes del convenio a efectos de negociar esta materia si bien, en este caso no se precisa quién concretamente deberá negociar sobre la materia, refiriéndose a una genérica "Comisión", la cual deberá estar constituida antes del "próximo 10 de octubre de 2001 y deberá finalizar sus trabajos antes del 30 de abril de 2002, fecha en que asimismo deberán ser incorporados como texto normativo a este Convenio General". También al igual que el CGSC, en tanto no se produjera la aprobación de dichos acuerdos sobre clasificación profesional se declaraba la aplicación de la OLCVC enumerando, a efectos retributivos, los mismos niveles que el CGSC. Hay que señalar que no ha sido concluido dicho Acuerdo pese el largo tiempo transcurrido desde entonces.

A diferencia del CGSC, no enumera el CGDC criterio alguno que permita conocer hacia qué módulos clasificatorios va a dirigirse la señalada Comisión: si el grupo o la categoría.

La negociación colectiva provincial examinada, en general, reitera en términos literales el precepto del CGDC⁵⁵⁹ o remite al mismo⁵⁶⁰ añadiendo en

553 C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Valencia (2004)

554 C.C.Comercio materiales de construcción de Cantabria (2004);

555C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004); C.C. Construcción de Lérida (2002); C. C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004)

556 C.C. Construcción, obras públicas y derivados del cemento de Zamora (2003);

557C.C. Construcción de Ceuta (2003);

558 C.C. Construcción, obras públicas y derivados del cemento de Zamora (2003);

559 C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001); C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); C.C. Derivados del Cemento de Avila (2002); C.C. Derivados del Cemento

algún caso alguna previsión singular complementario de la clasificación anterior⁵⁶¹. Incluso algún convenio se remite expresamente en materia de clasificación profesional al OLCVC⁵⁶² aunque establece a continuación la equivalencia de los niveles salariales previstos en el convenio provincial con las categorías existentes en el sector⁵⁶³, previsión esta última que se repite también en algún otro convenio⁵⁶⁴. Algún convenio simplemente transcribe la tabla del CGDC sin añadir ninguna precisión o aclaración⁵⁶⁵. No faltan convenios en los que no existe previsión alguna al respecto⁵⁶⁶ aunque algunos reiteran la clasificación de niveles señalada a efectos de la fijación de las tablas retributivas⁵⁶⁷. Algún convenio aunque no señala nada, tampoco luego la previsión a efectos salariales coincide con las clasificación del CGDC⁵⁶⁸. Muy específica es la previsión del C.C. Derivados de Navarra referida al caso particular de conductores y mecánicos de vehículos con hormigonera respecto del que se acuerde constituir una comisión paritaria para el estudio de su singular problemática añadiendo que en caso de no alcanzar acuerdo –que se integraría en el convenio- “se plantearan los elementos precisos para intentar conseguir un acuerdo regulatorio de la categoría profesional que tendría vigencia a partir del Convenio que sustituyera al presente”. Y finalmente, especialmente singular es la previsión del C. C. [extraestatutario] de Materiales y prefabricados de Vizcaya

de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C.C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001);

560 C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003)

561 C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001). Art. 20 in fine:

Complementando la tabla de niveles anterior se establece que sea: "especialista nivel X" todo aquel trabajador que sin poseer un oficio determinado se ocupa del manejo de una máquina y posee los conocimientos suficientes para hacerlo con otras distintas y que puedan desempeñar mas de un puesto de trabajo en la empresa. Tendrán también esta categoría aquellos trabajadores que desempeñando un único puesto de trabajo, éste tenga cierta complejidad y requiera por parte del trabajador un grado importante de conocimientos y experiencia previa.

562 C. C. Derivados del Cemento de Madrid(2001)

563 El C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003)

564 C. C. Derivados del Cemento de Huelva(2005); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002)

565 C. C. Derivados del Cemento de Palencia (2003)

566 C. C. Derivados del Cemento de Murcia (2001)

567 C.C. Derivados del Cemento de Alava (2003); C.C. Derivados del Cemento de Avila (2002); C.C. Derivados del Cemento de Baleares (2002) C.C. Derivados del Cemento de Burgos (2005); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Gerona (2003); C. C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001); C.C. Derivados del Cemento de León (2001); C.C. Derivados del Cemento de Segovia (2003); C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002); C.C. Derivados del Cemento de Asturias (2004); C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003); C.C. Materiales y prefabricados (extraestatutario) de Vizcaya (2001); C.C. Derivados del Cemento, Materiales y Prefabricados de la construcción de Cadiz (2003); C.C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003);

568 C. C. Derivados del Cemento de Jaén (2005); C.C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001);

(2001) que crea un sistema de clasificación profesional propio por grupos o categorías profesionales equivalentes a “los solos efectos de promover la concertación de contratos de relevo”; como es sabido, el art. 12.6.c) ET que el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente”.

4. SUBSECTOR DE YESOS, CALES Y ESCAYOLAS

Como se ha señalado con anterioridad, también el II CGYCE establece en la estructuración de la negociación colectiva del sector que él mismo realiza, una reserva material, reserva material que alcanza, a los efectos que ahora interesa, al sistema de clasificación profesional si bien en este caso "sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa" pues, como igualmente se ha señalado, en este subsector el segundo nivel de negociación está constituido por los convenios de empresa y no por los convenios sectoriales de ámbito inferior al nacional (provinciales/autonómicos) como en los dos subsectores anteriormente vistos. Y al igual que en los dos convenios generales antes señalados, el art. 24 CGYCE prevé un compromiso de las partes firmantes de negociar y desarrollar el contenido del sistema de clasificación profesional. Para ello se prevé cuatro compromisos de las partes firmantes:

1.- Crear una Comisión Técnica de Clasificación Profesional, paritaria, a la que se responsabiliza de elaborar los criterios generales y comunes para el proceso de nueva calificación profesional en el sector. A esta Comisión Técnica se le encomienda también la función de supervisar el trabajo que se encomiende al gabinete externo. La Comisión Técnica queda obligada a facilitar información periódica sobre el proceso y hacer llegar la propuesta definitiva a la Comisión Paritaria de Interpretación y aplicación del CGYCE.

2.- A propuesta de la Comisión Técnica anterior, y antes del mes de noviembre de 2003, las partes se comprometen a la contratación externa de un Gabinete Técnico, Consultoría o Equipo especializado y competente con la función de realizar el trabajo técnico necesario para materializar una nueva clasificación profesional basada en grupos profesionales.

3. – Las partes firmantes asumen el compromiso de colaborar mutuamente en el proceso de nueva calificación profesional para que entre en vigor en enero de 2005.

4.- Las partes asumen también el compromiso de buscar activamente cofinanciación para llevar a cabo el proceso de nueva calificación profesional.

Hay que señalar que ya el I CGYCE preveía la constitución de una Comisión encargada de elaborar un nuevo sistema de clasificación profesional que debía finalizar sus trabajos durante la vigencia del mismo. Es evidente que estos nuevos compromisos presentes en el II CGYCE certifican el incumplimiento de aquella previsión anterior.

El nuevo CGYCE desglosa en dos momentos y dos órganos distintos la realización del nuevo sistema de clasificación profesional: la Comisión Técnica y el Gabinete externo. A la primera le responsabiliza de elaborar los criterios generales y comunes para el proceso de nueva clasificación profesional y al

segundo la materialización o concreción del sistema de clasificación profesional. Ha desaparecido del actual CGYCE la anterior remisión a los criterios de clasificación contemplados en el Acuerdo para la Cobertura de Vacíos como criterios que debía manejar la Comisión –el cual, como es sabido, se basa en el sistema de clasificación por grupos profesionales a través de la aplicación de los factores de valoración que el mismo prevé y la descripción de las tareas y funciones básicas mas representativas que realizaran los trabajadores, grupos en los que se podían establecer divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismo, previa la idoneidad exigible- si bien es de suponer que ello no los inhabilita como criterios orientativos pues al ordenar que el nuevo sistema debe girar sobre el concepto de grupo profesional puede resultar muy útiles los criterios de valoración que para el encuadramiento en los distintos grupos profesionales preveía dicho Acuerdo y que eran: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad⁵⁶⁹.

Por lo demás, el único convenio colectivo provincial de fecha posterior al II CGYCE –el C. C. para las especialidades del yeso y escayola de Almería (2004)- recoge en la tabla de retribuciones la clasificación de la OLCVC que es reiterada, como es sabido, por el CGSC.

5. SUBSECTOR DE CEMENTOS

Como ya se ha señalado en el capítulo primero, el Subsector de Cementos, incluido inicialmente en el ámbito del I CGSC, quedó excluido del mismo a consecuencia de la SAN de 28-9-1992 (en demanda promovida por la Agrupación de Fabricantes de Cemento de España) que declaró la nulidad del art. 13.1.d) CGSC por falta de representatividad en el sector de la organización empresarial firmante del CGSC (Confederación Nacional de la Construcción). Esta exclusión sobrevenida del campo de aplicación del CGSC y la definitiva derogación de la OLCVC, unido a la falta de cobertura negociada mas allá del ámbito empresarial, determinó que, por Resolución de 26-11-1998 se publicará el Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos para el sector de cementos, acuerdo que versa, entre otros extremos, sobre el sistema de clasificación profesional. En todo caso, hay que tener en cuenta que este Acuerdo sobre materias concretas

569 Según el art. 7 AICV en la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones

c) Autonomía: se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción de titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: se tendrá en cuenta el número y el factor de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

se configura como derecho supletorio de primaria aplicación respecto de las materias que regula lo que supone, en definitiva, su aplicación únicamente en caso de ausencia de convenio colectivo en el ámbito legal que le corresponda. Este carácter supletorio del ACVC se reitera de forma expresa para el sistema de clasificación profesional por la propia norma que, en su capítulo II, prevé que la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional no se puede hacer ni literal, ni automática ni unilateralmente, remitiendo a una adaptación negociada en los diferentes ámbitos inferiores -como es sabido, empresariales- y sólo en caso de inexistencia de tales normas convencionales cabe la aplicación del pactado en el ACVC sin perjuicio, lógicamente, de que la negociación en ámbitos inferiores deba tener en cuenta lo determinado en este ACVC que adquiere así una doble funcionalidad: la de cobertura de vacíos y la orientativa.

El sistema de clasificación profesional configurado por el ACVC se basa en los criterios contemplados en el art. 22 ET para la configuración del grupo profesional, es decir, las aptitudes profesionales, las titulaciones académicas y la definición del contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo profesional distintas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales, declarando expresamente el ACVC que su pretensión es la sustitución de los sistemas de clasificación profesionales basados en las categorías profesionales. La clasificación profesional se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en aplicación del criterio de la prevalencia pero sin que tal criterio suponga que se excluya de los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para los puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

Los criterios o factores que acoge el ACVC para la clasificación profesional son prácticamente idénticos en su definición y configuración a los ya señalados previstos en el AICV:

a) Conocimientos: Se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa: se deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función

c) Autonomía: se deberá tener en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se realice

d) Responsabilidad: se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión

e) Mando: se deberá tener en cuenta:

- el grado de supervisión y ordenación de tareas
- la capacidad de interrelación
- naturaleza del colectivo
- número de personas sobre las que ejerce el mando

f) Complejidad: su valoración estará en función de mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado.

Sentados tales factores, el capítulo IV del ACVC enumera y desarrolla los distintos grupos profesionales, a través del señalamiento o fijación de unos criterios generales (en los que quedan recogidos los distintos factores de encuadramiento señalados), la titulación exigida y finalmente, la enumeración de las distintas tareas o actividades.

6. SUBSECTOR DE PIZARRAS

El subsector de Pizarras cuenta con un autodenominado "Acuerdo Marco del Sector Pizarra", publicado por Resolución de 14-3-1997 que, como ya se ha señalado, no contiene disposición alguna relativa al establecimiento de reglas para convenir o a la estructuración de la negociación colectiva sino que, por el contrario, se trata de un convenio colectivo en sentido propio, que regula condiciones de trabajo directamente aplicables a las relaciones laborales de las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio, estando previstas entre tales condiciones de trabajo las relativas a la clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional previsto en el AMSP se basa en el módulo clasificatorio del grupo profesional para lo cual clasifica a los trabajadores, de forma similar a como hacía la OLCVC en: A) Técnicos; B) Empleados; C)D) y E) Operarios, estableciendo posteriormente la concreta definición de cada uno de estos grupos en atención a similares criterios ya señalados (autonomía, iniciativa, responsabilidad, etc) si bien sin precisar previamente que tales son los criterios utilizados. Completa tal clasificación la titulación exigida por cada grupo enumerando, a título orientativo, una serie de categorías profesionales así como también a título enunciativo, un listado de tareas propias de dicho grupos profesionales o aquellas asimilables por analogía. Este sistema se completa con la enumeración como labores o tareas propias del sector y categorías equivalentes el desempeño de determinadas funciones: labrar o exfoliar, cortar láminas; embalar; descargar carros; rajar; serrar, manejo de grúa; barrenar explosivos; transportar; manejo de palas. Todas estas funciones se inscriben en los grupos 4 y 5.

A nivel inferior, los dos únicos convenios existentes contienen previsiones sobre el particular. Así, en primer lugar, el C.C. de Pizarra de Orense y Lugo (2003) aunque remite a lo dispuesto en el AMSP precisa que "dado que los grupos 4º y 5º son específicos de este sector, se le asignan las categorías que constan en el Anexo I del presente convenio (el cual establece una tabla de categorías) estableciéndose, conforme al art. 22.5 ET, la equivalencia entre ellas y la polivalencia funcional o la realización de funciones entre las distintas categorías dentro del grupo al que pertenecen". Las categorías previstas en dicho Anexo I dentro de los grupos 4º y 5 son las ya señaladas que enumera el AMSP. El C. C. de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (2004) reitera – transcribiéndolo- el contenido íntegro señalado del sistema de clasificación profesional contenido en el AMSP

7. SUBSECTOR DE VIDRIO, CERÁMICAS E INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

Ninguna originalidad presenta el CGVCE en materia de clasificación profesional. Los preceptos dedicados a la regulación de la clasificación profesional (art. 80) y de los factores de encuadramiento (art. 81) constituyen mera reiteración del tenor literal del AICV. La única singularidad en la expresión literal viene dada por el epígrafe 3 del art. 81 según el cual "en el interior de los grupos profesionales y de las divisiones orgánicas y funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica, de producción y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías denominadas hasta ahora técnicos, empleados, operarios y subalternos. El CGVCE se basa, pues, en el concepto amplio de grupo profesional previsto en el art. 22 ET, grupos profesionales que son definidos por el art. 88 CGVCE en idéntica forma también al AICV. A esta regulación se añade una única singularidad: la previsión de un cuadro o tabla de convergencias de las antiguas categorías profesionales en los actuales grupos profesionales.

Por su parte, la negociación colectiva provincial en general, no prevé disposición alguna referida al sistema de clasificación profesional⁵⁷⁰ salvo la referencia, normalmente a las categorías profesionales en materia retributiva⁵⁷¹, aunque en algún caso sí se transcribe el contenido del anexo 2 OLCVC⁵⁷² o remite expresamente a la misma si bien a la citada remisión añade una enumeración de cometidos específicos en orden a remitirlos a determinados categorías profesionales⁵⁷³. Sólo tres convenios se apartan de esta atonía generalizada: en primer lugar, el C.C. Cerámica Artística de Toledo (2001) que reproduce el contenido del AICV; en segundo lugar, el C. C. Comercio y Manufacturas del Vidrio Plano de Alicante (2005) el cual tras establecer 5 grupos profesionales (empleados; operarios; ayudantes; peón especializado y peones) concede un plazo de 4 meses desde la publicación del convenio en el BOP para que las empresas adecuen la actual clasificación del personal a las definiciones anteriores otorgando a la Comisión Paritaria del Convenio la potestad para resolver las discrepancias y finalmente, el C.C. del Sector de Óptica optométrica de Burgos (2003) el cual clasifica al personal en 5 grupos profesionales (profesionales con titulación universitaria; auxiliares de óptica y optometría con titulación FP o sin titulación de FP; administrativos; oficios auxiliares y de mantenimiento; varios) y dentro de estos enumera las distintas categorías profesionales.

8. SUBSECTOR DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA

El sistema de clasificación profesional previsto en el CGTL constituye, sin duda, el mas original de cuantos se han examinado, fundamentalmente porque

570 C. c. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004)

571 C.C. Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (2002); C.C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002); C.C. Industrias del Vidrio de Huelva (2004); C.C. Vidrio Plano de Málaga (2004); C.C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2002);

572 C. C. Industrias de Alabastro de Navarra (2005)

573 C.C. Alfarería de la Rioja (2005)

no obstante utilizar el sistema de distribución funcional del personal en distintas áreas de actividad (Área Técnica, Área Informática y de Sistemas; Área de Administración; Área Comercial; Área Operativa; Área Auxiliar) a continuación describe los distintos puestos de trabajo en las industrias de las tejas y ladrillos, descripción de puestos de trabajo a los que se asigna la categoría profesional correspondiente (además del grupo de cotización, periodo de prueba, y nivel retributivo). Las áreas funcionales se subdividen, a su vez, en varios subniveles según se exijan titulaciones superiores o medias para el puesto a desempeñar. No hay pues, clasificación en grupos profesionales como hemos visto en el resto de subsectores sino en amplias áreas funcionales que presentan cierta similitud con lo que denominaríamos grupos funcionales.

9. SUBSECTOR DE AZULEJO, PAVIMENTO Y BALDOSA CERÁMICA

Como ya se ha señalado, el subsector de Azulejo, Pavimento y Baldosa Cerámica carece todavía de un Convenio General no obstante lo cual, en atención a que prácticamente el 85% de dicha actividad se encuentra ubicada en la provincia de Castellón y que es el Convenio Provincial de Castellón el que está sirviendo de base para la negociación del futuro Convenio General, se ha partido en este trabajo de dicho convenio en el cual figura ya un sistema de clasificación profesional, superándose así la aplicación supletoria de la OLCVC que se preveía en anteriores convenios colectivos. El sistema de clasificación profesional se estructura sobre dos conceptos: el área funcional y el grupo profesional, determinando la adscripción a uno u otro la clasificación del trabajador. Las áreas funcionales son cuatro: A) Administración (quienes por su formación o experiencia y aptitudes profesionales desempeñan en la empresa las funciones relacionadas con la obtención de datos contables, estadísticos, facturación, personal sí como en general la preparación del soporte organizativo de la gestión de la empresa); B) Comercial (el personal que por su formación o experiencia y aptitudes profesionales desempeña funciones comerciales relacionadas con el ámbito exterior de la empresa; C) Industrial (el personal que por su formación o experiencia y aptitudes profesionales desempeña funciones relacionadas directa o indirectamente con la producción sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y coordinación. También engloba a quienes desempeñan en la empresa funciones complementarias a la actividad central de producción así como los servicios auxiliares). La adscripción en los distintos grupos profesionales se realiza utilizando los criterios antes señalados ya presentes en el AICV es decir, la autonomía, la formación (comprensiva de la formación básica, la continua, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias); la iniciativa; el mando (facultad de supervisión y ordenación de tareas); la responsabilidad y la complejidad. La aplicación de los señalados criterios determinan la constitución de 6 grupos profesionales que se definen con unos criterios generales en los que se combinan los criterios valorativos antes señalados, una definición de los requisitos de formación exigidos, y una enumeración ejemplificativa de tareas. Los grupos son los 6 siguientes:

- ✓ Grupo 1. Dirección
- ✓ Grupo 2. Mandos técnicos primer nivel
- ✓ Grupo 3. Coordinadores y técnicos

- ✓ Grupo 4. Profesionales primer nivel
- ✓ Grupo 5. Profesionales segundo nivel
- ✓ Grupo 6 Profesionales.

Por su parte, el C.C. Industria Azulejera de Valencia (2005) dedica su art. 17 al sistema de clasificación de los productores estructurando las siguientes escalas en las que enumera la realización de algunas de las funciones. Es de significar que este sistema de clasificación profesional se inicia en la categoría profesional de Oficiales de Primera (nivel VII) y desciende hasta los peones especializados (nivel XI) pasando por oficiales de segunda (nivel IX) y Oficiales de tercera (nivel X) clasificación, por tanto incompleta pues no comprende al personal no productor (niveles I a VI) que sin embargo si aparecen a efectos retributivos. Quizá ello sea debido a que se traslada el sistema de clasificación profesional de la OLCVC –así lo declaraba expresamente los anteriores convenios colectivos de la Industria Azulejera de Valencia- y el sistema de clasificación contemplado en el art. 17 simplemente es una equiparación a la especificidad de las funciones o tareas del sector.

10. SUBSECTOR DE LA FERRALLA

Un sistema prácticamente idéntico al utilizado en el CGTL y al previsto en el C. C. Azulejo, Pavimentos y Baldosas cerámicas de Castellón es el previsto en el CGF si bien se trata de un proceso aún no concluido. Efectivamente el CGF establece que los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que el propio convenio especifica en el sistema de clasificación profesional. Se trata, como se ve, de los criterios valorativos a los que ya se refiriera el AICV y que aparecen como criterios que deben regir el nuevo sistema de clasificación profesional que debe instaurarse en el sector.

El sistema de clasificación profesional se realizará en divisiones funcionales y en grupos profesionales, aplicando los antes señalados criterios generales y las funciones básicas más representativas que desempeñen los trabajadores/as. El convenio se detiene en aclarar que en caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior si bien ello no supondrá la exclusión en los puestos de trabajo de cada nivel profesional, de las tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores. La conjunción de la adscripción al grupo profesional y a la división funcional determina la clasificación organizativa de cada trabajador y el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye el contenido primario de la relación contractual laboral.

El propio precepto, señalados los criterios anteriores, acuerda constituir una Comisión Técnica para la elaboración de la parrilla de los distintos grupos profesionales y niveles así como los mecanismos de aplicación pues este sistema supone una alteración de los métodos anteriores basados en categorías

profesionales. El Anexo I CGF declara que con carácter provisional, y hasta la definición del nuevo sistema de clasificación profesional, enuncia y agrupa las categorías actualmente existentes en los niveles que el Anexo I relaciona a efectos de establecer las tablas salariales. Hay que señalar que los niveles y categorías son coincidentes con los previstos en la OLCVC y por tanto, en el CGSC.

II. LA MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional supone otra de las formas de modificación de las condiciones de trabajo pactadas en el momento de contratar y consiste en el cambio de las funciones habitualmente prestadas por el trabajador, de acuerdo con la clasificación profesional que se le reconoció en el momento de ser contratado. La regulación de la movilidad funcional se realiza en el sector de la construcción en los C. C. generales nacionales de algunos de los subsectores, regulación que es reiterada en los CC provinciales de ámbito inferior normalmente, en los que no suelen encontrarse muchas otras disposiciones o que añadan mucho más a las disposiciones del CC general del subsector correspondiente⁵⁷⁴.

En los diferentes subsectores, y, como ocurre, por ejemplo, en el CGSC (2002-2006), en primer lugar y, en términos muy similares, se define la movilidad funcional –casi reiterando lo dispuesto en el art. 39 ET- señalándose que se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente. En el CGDC (2001), y particularmente, la movilidad funcional se permite entre categorías equivalentes –de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39 ET cuyo contenido se reitera- pero solamente hasta tanto no se altere el contenido del Capítulo V del CC que se refiere a los niveles de la clasificación profesional, ya que está previsto que se produzca un cambio en tal subsector desde la clasificación por categorías a la definida por grupos profesionales.

Posteriormente, los diferentes CC aluden a los supuestos en los que el trabajador puede desempeñar trabajos correspondientes a la categoría superior y las condiciones de su prestación laboral y a los supuestos en los que el trabajador puede ser destinado a realizar funciones de categoría profesional inferior. El CGSC, singularmente, regula los supuestos especiales de cambios de funciones de los trabajadores: en casos de trabajadores con capacidad laboral disminuida o que desarrollen trabajos que sean susceptibles de originar un perjuicio para la salud, aunque sin merma de la capacidad laboral. En tercer lugar, y, con más detenimiento se tratan las condiciones requeridas para que

574 Así, por ejemplo, en el C. C. Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de Castellón (2004) en relación a la movilidad funcional tan sólo se señala que ésta no se podrá utilizar para encubrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ni como represalia contra los representantes de los trabajadores.

pueda cambiarse las funciones del trabajador, tanto en sentido ascendente, como descendente.

A) CAMBIO A FUNCIONES DE CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR⁵⁷⁵.

Tal como se limita en el art. 39 ET, puede cambiarse a un trabajador a realizar trabajos de superior categoría o grupo profesional cuando surjan en la empresa necesidades organizativas, de producción o de contratación y ello por un tiempo no superior a 6 meses en un año o 8 meses en 2 años, teniendo derecho a percibir, durante ese período, la remuneración correspondiente a las funciones efectivamente realizadas y debiendo comunicar tal cambio a la representación legal de los trabajadores. Como especialidad, en el CGTL (2003) se exige, además, que la comunicación a la representación legal de los trabajadores se haga por escrito si la extensión temporal del cambio de funciones se extiende durante más de 5 días; y, en el CGVCE (2004) se restringe el plazo máximo durante el cual puede el trabajador desempeñar funciones de categoría superior, plazo que se fija en 5 meses ininterrumpidos en un año o en 7 meses discontinuos en 18 meses.

Además, según reza el art. 39 ET, si la realización de funciones de categoría superior se extienden más allá de ese período el trabajador podrá solicitar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio Colectivo, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicable a la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. En atención a esta última dispositividad de la norma los diferentes C.C. generales otorgan automaticidad o no al ascenso del trabajador cuando transcurra el plazo máximo establecido para desarrollar éstas funciones de categoría profesional superior.

Así, algunas veces el ascenso requiere participación, tal como ocurre en el CGSC, en donde el ascenso puede alcanzarse previa reclamación del trabajador ya que, en él se señala que, una vez superados esos períodos, procede la clasificación profesional adecuada del trabajador, que éste deberá reclamar de la empresa, y si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó la adecuada clasificación. No obstante, tal como debe garantizarse –en

575 La movilidad funcional se define en atención a las funciones que se desarrollan dentro de cada categoría profesional o grupo profesional en atención al sistema de clasificación profesional instaurado en cada regulación convencional. En atención a ello, por ejemplo, en el CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (2004), la modificación de funciones se produce dentro de cada grupo profesional, aunque, a estos efectos, se señala que, dentro de cada grupo profesional, podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas, sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la respectiva movilidad funcional se puede producir dentro de cada grupo, con las condiciones de idoneidad y aptitud necesarias para el desarrollo de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, en su caso, de procesos simples de formación y adaptación.

cumplimiento del art. 39 ET- si se realizan funciones de categoría superior pero no procede el ascenso por no reunir el trabajador las condiciones requeridas para el mismo, el trabajador tiene derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

No sucede lo mismo en otros subsectores ya que en el CGDC (2001) sí se otorga una facultad automática al trabajador para que, una vez transcurridos dichos períodos máximos en los que ha realizado funciones de categoría superior, pueda, a voluntad propia, continuar realizando esos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad, teniendo en cuenta que, en el primer caso, el ascenso se producirá automáticamente. En el CGTL (2003) se reconoce igualmente el derecho del trabajador a que la empresa le reconozca la nueva categoría profesional cuando realice funciones de categoría superior durante tres meses de una sola vez o durante cuatro meses, en diversas ocasiones durante el período de dos años, o cuando, si no mediara comunicación escrita a los representantes de los trabajadores cuando corresponda –en este CC general se exige comunicación escrita cuando el cambio tenga una duración superior a 5 días-, esto último, incluso también, con independencia de que el tiempo durante el que realice estas funciones supere los períodos referidos. Por su parte, en el CGEVC (2004), en el mismo sentido, también faculta al trabajador para que, si el cambio de funciones del trabajador persiste por más de 5 meses ininterrumpidos en un año o siete meses en 18 meses pueda, a voluntad propia, continuar en su anterior puesto o desempeñar las funciones de categoría superior, en cuyo caso también ascenderá automáticamente al grupo o nivel profesional correspondiente.

A estos efectos, es relevante tener en cuenta las normas sobre ascensos contenidas en las regulaciones específicas de cada subsector⁵⁷⁶, aunque, a título de ejemplo, en el CC general para el subsector de construcción y obras públicas⁵⁷⁷ el ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por la empresa. Además, para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: a) titulación adecuada; b) conocimiento del puesto de trabajo; c) historial profesional; d) haber desempeñado función de superior categoría profesional; e) superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar⁵⁷⁸.

576 En este punto es preciso remitirnos al tratamiento que, del tema de la ordenación profesional, se hace en el presente trabajo en su lugar correspondiente.

577 Este contenido se reitera en algunos C.C. provinciales del subsector: C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), de La Coruña (2005), de Almería (2002), de Badajoz (2002), de Cáceres (2002), de Cantabria (2003), de Granada (2005), de Orense (2004), de Pontevedra (2004), de Segovia (2003), de Sevilla (2005). También se reitera en algunos C.C. del subsector que no coinciden en el mismo ámbito funcional de aquél C.C: C.C. Construcción de Ceuta (2003), C.C. sector de Mármoles y piedras de Pontevedra (2004)

578 Esto mismo se reproduce, por ejemplo en el CC estatal para Tejas, Ladrillos y Piezas de arcilla cocida (2003), donde además se reconocen tres tipos de procedimientos para ascender: por edad, automático, por concurso-oposición, o automáticos, cuando se cumplan la normativa sobre movilidad funcional.

Por lo demás, en el CGSC⁵⁷⁹ y el de derivados del cemento, esta normativa convencional se excluye en dos supuestos:

- a) cuando los trabajos de categoría superior los realice el trabajador, de común acuerdo con la empresa, con el fin de preparar el ascenso, limitación convencional que resulta plenamente válida ya que nos encontramos con un cambio de funciones que deriva de una voluntad bilateral libremente expresada por las partes contratantes, aunque en el CC general para derivados de cemento, este cambio de funciones para preparar el ascenso sólo puede extenderse con el límite temporal de los seis meses.
- b) cuando las funciones de categoría superior se desempeñan en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, supuestos en los que la sustitución perdurará, en el subsector de construcción y obras públicas, mientras duren las circunstancias que la han motivado, y en el CGDC el tope temporal se fija en todo estos supuestos en 18 meses, excepto en el caso de la excedencia forzosa, supuesto en el que la extensión temporal se establece en atención a la efectiva duración de ésta. En tal supuesto, los trabajadores conservan el derecho a percibir la retribución correspondiente a la categoría superior. En el CGEVC también se contempla esta segunda excepción, aunque en éste se contempla que la sustitución comprende siempre todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, y que, en todos los casos, es necesario un requisito adicional: una previa notificación a los trabajadores afectados, con la alusión a las causas que motivan el cambio.

B) CAMBIO A FUNCIONES DE CATEGORÍA INFERIOR⁵⁸⁰.

Según se dispone en el CGSC⁵⁸¹, el CGDC, el CGEVC y el CGTL, también puede la empresa destinar al trabajador a realizar funciones de categoría inferior cuando surjan necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles y

579 Y miméticamente muchos C.C. provinciales, como el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), de Badajoz (2002), de Vizcaya (2003), de Cantabria (2003), de Granada (2005), de Málaga (2005), de Sevilla (2005), de Tarragona (2003). También se reitera en algunos C.C. del subsector, pero que no coinciden exactamente con el ámbito funcional de aquél: C.C. Construcción de Ceuta (2003), C.C. sector Materiales y Prefabricados de la Construcción de Lugo (2004), C.C. sector de Edificación y Obras Públicas de Lugo (2004)

580 La regulación en los CC provinciales es escasa, pero, excepcionalmente en el C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001) se reitera la normativa legal y se garantiza el que, durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos la empresa no podrá contratar a otro trabajador/a para realizar la misma tarea.

581 Mención reiterada en algunos de los C.C. provinciales de este subsector: C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), de Badajoz (2002), de Vizcaya (2003), de Cantabria 2003, de Granada (2005), de Málaga (2005), de Sevilla (2005), de Tarragona (2003). También se reitera en algunos C.C. del subsector, pero que no coinciden exactamente con el ámbito funcional de aquél: C.C. Construcción de Ceuta (2003), C.C. Materiales y Prefabricados de la Construcción de Lugo (2004), C.C. sector Edificación y Oras públicas de Lugo (2004)

por el tiempo imprescindible para que éstas desaparezcan, siempre que se comunique dicha circunstancia previamente a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, añadiéndose que no podrá el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. Además, en el CGTL (2003) se considera requisito imprescindible a tal efecto el que medie comunicación escrita de tal cambio en todo caso, con copia de la entregada, a los representantes de los trabajadores y en los tres primeros CC generales se señala que no puede el trabajador designado negarse a realizarlas, siempre que ello no perjudique su formación profesional y percibiendo en dicha situación, la remuneración que por su categoría y función anterior le correspondiera –límites éstos que aparecen ya en el art. 39 ET-.

Dicha regulación se completa por las cuatro normas convencionales – a excepción del CGEVC- al no permitir que la realización de trabajos de categoría inferior perduren por más de tres meses al año, aunque en el CGSC ello se hace depender de que todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. Además, quedan fuera de este cómputo los cambios de funciones que obedezcan a supuestos de avería o fuerza mayor.

Por último, en el CGSC y en el CGDC y en el CGEVC no se contempla el derecho del trabajador a percibir las retribuciones que tenía reconocidas cuando desarrollaba funciones de categoría superior cuando el cambio de categoría a una inferior haya sido solicitado por el propio trabajador –todo ello porque, en tal caso, el cambio obedece a una voluntad bilateral libremente manifestada por ambas partes contratantes-, e igualmente se señala que no se le puede exigir que realice trabajos de categoría superior por la que se le retribuye.

C) REFERENCIAS A COLECTIVOS ESPECÍFICOS.

Además de todo ello, y, como se ha adelantado, el CGSC⁵⁸² faculta a la empresa también a alterar las funciones del trabajador contratado cuando ello obedezca a dos justificaciones:

1º) A que el personal haya experimentado una merma en su capacidad laboral para realizar las funciones que le competen hacen referencia a las condiciones. En tal caso, este trabajador puede ser destinado por la empresa a realizar trabajos adecuados a sus condiciones actuales siempre que existan posibilidades para ello, asignándole la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional. En tales supuestos, si en la empresa existen

582 Y miméticamente muchos otros C.C. provinciales de este subsector: C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), de Badajoz (2002), de Vizcaya (2003), de Cantabria (2003), de Granada (2005), de Málaga (2005), de Sevilla (2005), de Tarragona (2003). También se reitera en algunos C.C. del subsector, pero que no coinciden exactamente con el ámbito funcional de aquél: C.C. Construcción de Ceuta (2003), C.C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004)

puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tienen preferencia para desempeñarlos, en igualdad de condiciones, y, en su caso, los trabajadores de la propia empresa. Asimismo, cuando el trabajador no se mostrara conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

En esta línea, y, en correspondencia con las modificaciones efectuadas en la L. 39/99, en relación con la creación de la nueva prestación por riesgo durante del embarazo de la mujer trabajadora, y que ya hubieran podido ser introducidas en el CC general del subsector –de los años 2002-2006- el C. C. Construcción de Vizcaya (2003) sí atiende a estos cambios y crea una nueva justificación para la movilidad de trabajadoras. Según este precepto el cambio de puesto de trabajo también puede traer por causa el riesgo que puede suponer para la mujer embarazada o para el feto el desarrollo de sus funciones laborales, una especie de merma de capacidad o incapacidad sobrevenida pero temporal de la mujer trabajadora. Según queda reflejado en dicha norma, en tal caso debe llevarse a cabo igualmente la movilidad funcional de la mujer trabajadora cuando sea posible –según se dispone también en la normativa de prevención de riesgos laborales-. El riesgo o perjuicio vendrá determinado por persona autorizada, con conocimientos de los representantes de personal, si los hubiere y dicho traslado, temporal, no puede suponer perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la trabajadora estando obligada la empresa a restituir a la trabajadora en su mismo puesto de trabajo anterior tras la licencia post-parto.

2º) A que los trabajos realizados sean susceptibles de originar un perjuicio para la salud del trabajador, sin merma de la capacidad laboral. En tal caso, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ésta a tal efecto, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro, y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándole la clasificación correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración correspondiente a éstas. Asimismo, lo mismo que en los supuestos anteriores, si el trabajador no estuviera conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

D) LA MOVILIDAD EN EL INTERIOR DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Finalmente, en el AMSP (1997) se regula la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, que se permite siempre que ello no implique traslado del centro de trabajo habitual y cuando se garantice que se cumple con una serie de condiciones:

1º) Que se cumplen los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se le encomiendan al trabajador, entendiéndose que, a estos efectos, la idoneidad existe cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida; en cualquier otro caso, la empresa debe dotar al trabajador de dicha formación.

2º) El establecimiento de una serie de garantías, como son: a) La representación de los trabajadores podrá recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, estando obligadas las empresas a facilitarla. b) Cuando un trabajador estime que se le ha cambiado en sus funciones por motivos discriminatorios o que atenta contra su dignidad informará a sus representantes de los trabajadores, los cuales solicitarán del empresario las explicaciones pertinentes, y, en caso de no llegar a un acuerdo, le requerirán para que reincorpore al trabajador a su actividad anterior. De no producirse dicha circunstancia, se reunirá en el plazo de cinco días la Comisión paritaria del Convenio colectivo correspondiente, la que resolverá en el plazo máximo de tres días. Si se constata la situación de discriminación, el empresario reincorporará al trabajador en su anterior puesto de trabajo. En caso de no llegar a un acuerdo en la Comisión paritaria, las partes se someterán a un proceso de arbitraje. El árbitro será elegido de entre los que figuren en la lista del Organismo de Solución Extrajudicial de conflictos de la Comunidad.

Capítulo 4

Retribuciones

1. INTRODUCCIÓN

2. SUBSECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OP

A) Condiciones económicas, revisión salarial anual/ cláusulas de garantía salarial e incrementos sobre el i.p.c.

Los Convenios Colectivos del sector suelen prever, cada vez más, cláusulas de garantía salarial a partir del I.P.C. al 31 de diciembre del año correspondiente, de tal manera que si el I.P.C. previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada anualidad es superado por el I.P.C. real de dicha anualidad, habrá que revisar los salarios y mejorarlos en la parte que el I.P.C. previsto se haya visto superado por el real⁵⁸³, sirviendo de base para las tablas salariales de los cc del año siguiente. A su vez, suele preverse que dicha revisión anual deberá aplicarse a : salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, pluses salariales y extrasalariales⁵⁸⁴ incluso dietas⁵⁸⁵, salvo en algunos convenios colectivos⁵⁸⁶.

583 C.C. Mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002); C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería (2002); C.C. Comercio de materiales de construcción de Barcelona (2005); C.C. Actividades conexas de comercio de la construcción de Cádiz (2005); Comercio de materiales de Construcción de Cantabria(2003); C.C. Construcción y OP de Castellón (2002); C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002); C.C. Construcción de Ceuta (2003) ; C.C. Construcción de las Islas Baleares (2002); C.C. comercio de materiales de construcción de Jaén (2003); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); C.C. Actividad de elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña(2004); C.C. de Pintura de La Coruña (2005); C.C. Edificación y Obras Públicas de León (2002); C.C. almacenistas de materiales de construcción de León (2003); C.C. Construcción de Lérida (2003); C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo(2004); C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo(2004); C.C. Construcción y OP de Málaga (2004); C.C. Construcción y OP de Navarra (2005) (extraestatutario); C.C. Construcción de Orense (2004); C.C. comercio de materiales de construcción y saneamiento de Orense (2004); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción de Pontevedra (2004); C.C. comercio de materiales de construcción y saneamiento de Pontevedra (2004); C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra(2004); C.C. Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de Soria (2002); C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003); C.C. comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004); C.C. Construcción y OP de Teruel (2002); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002); C.C. Construcción y OP de Valencia (2005); C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005); C.C. Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (2004); C.C. Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (2002); C.C. Comercio de materiales de construcción de Valencia (2004); C.C. sector hormigones y canteras (2004); C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003); C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003).

584 C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); C.C. Construcción y OP de Gerona (2005); C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C.C. Edificación y Obras Públicas de La Rioja (2003); C.C. Construcción y OP de Navarra (2005); C.C. Construcción de Pontevedra (2004); C.C. Construcción de Salamanca (2005) ; C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Teruel (2002) ; C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

585 C.C. Construcción de las Islas Baleares (2002); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005) ; C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004).

586 C.C. Construcción y OP de Almería (2002).

Tales revisiones suelen efectuarse a partir del momento en que el INE constata oficialmente el IPC real de cada año 2005, 2006, etc. y cuando proceda se abonarán las diferencias entre el IPC previsto y el real en una sola paga, teniendo las empresas normalmente tres meses a partir de 1 de enero de cada año para el pago de dichas diferencias.⁵⁸⁷ A los anteriores efectos puede preverse que la Comisión Paritaria del Convenio, una vez conocido el dato del IPC, se reúna y fije los nuevos incrementos y la nueva tabla de salarios⁵⁸⁸.

Bastantes convenios colectivos muy significativos suelen señalar un incremento del 2%⁵⁸⁹; para el año 2005 asciende al 3%⁵⁹⁰ los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y plusos salariales y extrasalariales. Para el año 2006 se aplica sobre los conceptos mencionados un incremento igual a la previsión de inflación establecida para el año en la Ley de presupuestos generales del Estado, más un 1%.

B) Cláusula de descuelgue, de inaplicación salarial⁵⁹¹ o de desenganche

De conformidad con lo dispuesto en el art. 82 del E.T., los Convenios Colectivos del sector suelen prever este tipo de cláusulas para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos o tres últimos años anteriores a la publicación del Convenio Colectivo y a los efectos de evitar que

587 C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002).

588 C.C. Construcción y OP de Almería (2002); C.C. Construcción de Asturias (2003), el cual señala que "La Comisión mixta de interpretación del C.C. se reunirá cada año, para aplicar los citados incrementos salariales, publicando la nueva tabla salarial resultante e igualmente, para aplicar, si procediera la cláusula de garantía recogida en el art. 23 que obliga a revisar el incremento en el caso de que el IPC supere el 2% del IPC previsto para ese año.

589 C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002), C.C. Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999); C.C. Construcción y OP de Castellón (2002) (2,8%); C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002); C.C. Construcción de Ceuta (2003); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y Obras Públicas de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); C.C. Construcción de Lérida (2003); C.C. Construcción y OP de Málaga (2004); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002) (2,8%); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002); C.C. Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (2004); C.C. Construcción y OP de Zamora de 2003.

590 C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005).

591 Vid. con detalle C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería (2002); C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C.C. Comercio de materiales de construcción de Barcelona (2005); C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C.C. Comercio de materiales de construcción de Cantabria (2004); C.C. Construcción y OP de Guipuzcoa (2004); C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); C.C. Construcción y OP de Jaén (2005); C.C. Edificación y Obras Públicas de León (2002); C.C. Construcción de Lérida (2003); C.C. Construcción y OP de Navarra (2005); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002) con un amplio tratamiento; C.C. Construcción y OP de Valencia (2005); C.C. Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción de Valencia (2004) y C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003).

la estabilidad económica de la empresa pueda verse dañada o más dañada por el nuevo régimen salarial que se establece, por lo que se pretende que los porcentajes en que se eleva el salario no sean de total o parcial aplicación a la empresa. Asimismo, se pretende tener en cuenta las previsiones para los años inmediatos, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del empleo.

Como apunta algún Convenio Colectivo..."Se tomarán en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultado. Para empresas obligadas por ley a auditarse, presentarán además el informe de los auditores o censores de cuentas de los últimos ejercicios."⁵⁹².

En tal sentido, y tal y como se recoge en algún Convenios Colectivo⁵⁹³..."La empresa que desee hacer uso de este derecho deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión paritaria del Convenio en el plazo de veinte días naturales a partir de la publicación de este Convenio en el BOP"(algunos convenios colectivos lo establecen en treinta días o un mes ⁵⁹⁴).

A tal efecto, pues, las empresas deben aportar, entre otros, los siguientes documentos a efectos de prueba (por ej. del insuficiente nivel de producción y/o ventas): Impuesto de Sociedades, o declaración de la renta de las últimas dos o tres ejercicios anteriores, balance de situación y explotación de tales ejercicios y previsiones del ejercicio actual (posible plan de viabilidad para el periodo para el que se solicita total o parcialmente la inaplicación de la parte salarial del Convenio Colectivo y justificación del impacto positivo de esta inaplicación), sin perjuicio de que se puedan solicitar después , además, informes de auditores o censores jurados de cuentas, etc.

El órgano competente para valorar esto será la Comisión paritaria del propio Convenio Colectivo, disponiéndose la nulidad de cualquier otro pacto de ámbito inferior , sin perjuicio, claro está, de que según algún convenio colectivo⁵⁹⁵, la empresa que estime necesaria esta desvinculación, comunique a los representantes legales de los trabajadores su interés o deseo de acogerse a esta cláusula, a cuyo efecto le remitirá la documentación procedente y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula de descuelgue, comunicando a la Comisión mixta de interpretación del Convenio Colectivo el acuerdo adoptado o el desacuerdo, acordándose el procedimiento de arbitraje en caso de desacuerdo en la Comisión paritaria⁵⁹⁶, o el acudir a órganos administrativos o judiciales, en el bien entendido que hasta tanto esto no se resuelva no operará el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo.

592 C.C. Construcción y OP de Burgos(2005).

593 C.C. Construcción y OP de Burgos(2005).

594 C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C.C. Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (2004).

595 C.C. Pintores murales, decoradoras y empapeladores de Valencia (2004).

596 Muy ampliamente recogida en el C.C. Construcción y OP de Almería (2005); también C.C. Islas Baleares para la Construcción (2002), con detalle sobre el procedimiento.

Como dicen los convenios colectivos ...la Comisión paritaria, una vez examinada la documentación presentada y corroboradas las dificultades económicas, autorizará la desvinculación en el plazo de veinte días naturales, aunque algún Convenio Colectivo manda se resuelva en el plazo de diez días⁵⁹⁷.

La Comisión paritaria, y en su caso los representantes legales de los trabajadores, mantendrán la mayor reserva sobre la información y los datos recibidos como consecuencia de los establecidos sobre este particular⁵⁹⁸.

Algún cc establece que no se podrá hacer uso de este mecanismo dos años consecutivos, así como que, transcurrido el periodo de desvinculación, cabrá proceder a la puesta al día de los incrementos no aplicados hasta ese momento.⁵⁹⁹

C) Consideraciones generales sobre las distintas partidas salariales

Señala el art. 55 del CGSC⁶⁰⁰, enredando un tanto la definición del art. 26 del E.T., que... Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

O lo que es lo mismo: Diferenciación necesaria, obvia y evidente, entre lo que es el salario en sentido estricto y lo que son las percepciones extrasalariales.

En esta línea, pues, el precepto distingue y define con alcance general lo que son las percepciones económicas salariales con el siguiente contenido:

a) Salario base, que es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo (en línea con lo previsto en el art. 26.3 del E.T.), con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 43.2 del propio Convenio., el cual dispone que en este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial del Convenio Colectivo provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma, aplicable, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

597 C.C. Construcción de Ciudad Real (2002).

598 C.C. Construcción y OP de Burgos (2005).

599 C.C. Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (2004).

600 En el mismo sentido vid. C.C. Construcción y OP de Alicante (2005); C.C. Construcción y OP de Avila (2002); C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C.C. Construcción de Cantabria (2003); muy abreviadamente el C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004); C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005).

Sobre lo que en cada caso sea salario base algún Convenio Colectivo⁶⁰¹ señala que los salarios pactados corresponden a una actividad normal, entendiéndose por tal aquélla que desarrolla un operario medio con esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga y sin estímulo de una retribución con incentivo.

Como indica algún Convenio Colectivo⁶⁰² en el salario base están comprendidas las retribuciones correspondientes a los domingos y además las que correspondan a los sábados para las empresas en que se trabaje de lunes a viernes.

A su vez, y en relación con lo que antes vimos, los Convenios Colectivos prevén la aplicación sobre el salario base de los incrementos que anualmente prevé la los respectivos Acuerdos sectoriales nacionales para cada año, junto con algún porcentaje adicional⁶⁰³.

b) Complementos salariales o cantidades que, de conformidad con el art. 26. 3 del E.T., y en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Personales, en la medida en que se toman en consideración las condiciones personales del trabajador, tales como la antigüedad consolidada, en su caso, que tiene un singular relieve en este sector, como seguidamente veremos.

De puesto de trabajo, en donde no se tienen en cuenta ni las condiciones personales del trabajador, ni la cantidad ni calidad del trabajo realizado, sino el marco en el que se desarrolla, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

De calidad o cantidad de trabajo: Como previene el art. 37 del CGSC⁶⁰⁴ al regular los sistemas de trabajo a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo, "Se caracterizan tales sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

Así, en los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro

601 C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004).

602 C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004); el C.C. Construcción y OP de Toledo (2002) señala que, según la distribución de la jornada, cada día de trabajo efectivo en jornada normal se devengarán partes proporcionales del salario base correspondiente a los sábados, domingos y festivos respectivamente.

603 Vid. junto con los otros muchos citados el C.C. de las Construcción de las Islas Baleares (2002), que prevé un incremento del 2,8% a tenor de lo prevenido en el art. 6º del Acuerdo Sectorial nacional de la construcción para el año 2002.

604 Vid. CC Construcción y OP de La Coruña de 2005, art.35; CC Construcción y OP de Jaén de 2005, art.37; CC Construcción y OP de Málaga de 2004, art.24.1; CC Construcción de Orense de 2004, art.40; CC Construcción y OP de Palencia de 2002, art. 13

de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo, correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales. Ahora bien, si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo, el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa, ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el Convenio Colectivo aplicable, más un 25 por 100.

Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4.º d) o e) del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores".

Por tanto, se incluyen aquí complementos en base al trabajo realizado, en supuestos tales como: primas⁶⁰⁵, incentivos⁶⁰⁶, o destajos, significando algún Convenio Colectivo⁶⁰⁷ que los destajos en aquellas empresas donde se realicen, serán voluntarios para el trabajador, no pudiendo estar obligados por contrato. Sobresalen entre ellos los pluses de actividad o asistencia⁶⁰⁸: que suelen devengarse por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto⁶⁰⁹, según uso y costumbre, aparte de poder estar

605 El C.C. Construcción y OP de Málaga (2005), establece un plus de mayor rendimiento para los trabajadores del subsector del yeso del 25 por % del salario base del convenio en favor de los trabajadores empleados en la especialidad del yeso que utilicen la talocha en la realización de su trabajo, en razón al mayor esfuerzo físico que representa el empleo de dicha herramienta. Extrañamente, como si tuviera algo que ver con la calidad o cantidad de trabajo, el C.C. Construcción de Orense (2004), establece una prima de casado a todo trabajador fijo que lleve como mínimo seis meses de servicio a la empresa y que contraiga matrimonio, se le otorgará una gratificación por matrimonio de 90,15 euros

606 El C.C. Construcción y OP de Murcia (2002), regula el plus de especialidad en favor de quienes manejen excavadoras, retrogrúa, dúmpero o cualquier otra máquina dotada de medios mecánicos de autopropulsión o que sin estos medios mecánicos precisen una especialización.

607 C.C. Construcción y OP de Segovia (2003).

608 El C.C. Construcción y OP de Almería (2005) prevé una suerte de plus o gratificación de productividad de 7,09 euros/día, para todas las categorías o niveles, que se devengará durante los días efectivamente trabajados; el C.C. Construcción y OP de Málaga (2005), establece un complemento de actividad con objeto de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, de 0,97 euros por día trabajado; el C.C. Construcción y OP de Palencia (2002), establece un plus de asistencia y actividad y se devenga solo 268 días al año por un valor para todas las categorías y niveles; el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005), lo establece según cuantías fijadas para cada nivel y categoría en el anexo I, y se calcula sobre todos los días de trabajo, incluidos los sábados, excepto festivos y domingos; vid. asimismo el C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003).

609 El C.C. Construcción de Pontevedra (2004), conceptúa la actividad normal diciendo que es la que mediante un esfuerzo constante y razonable debe desarrollar el trabajador entrenado en su trabajo y consciente de su obligación y de la que obtenga un rendimiento normal sin remuneración con incentivo.

fijado el nivel de productividad⁶¹⁰ en las tablas anexas al Convenio Colectivo⁶¹¹. Este plus puede incluso percibirse por las fiestas recuperables, si es que efectivamente se recuperan⁶¹² y puede dejar de pagarse a aquellos trabajadores que no hayan alcanzado el nivel de productividad previsto por razones a ellos mismos imputables⁶¹³.

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores: en cuyo caso cada Convenio Colectivo fijará su régimen jurídico.⁶¹⁴

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones: sobre los que luego volveremos extensamente.

c). Percepciones económicas no salariales: Tal y como señala el art. 26. 2 del E.T... "No tendrán las 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 la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos".

Así, pues, el CGSC distingue los siguientes supuestos:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador, en aplicación del artículo 146.7 de la derogada, para el sector de la construcción, Ordenanza Laboral de la Construcción.

2.1. Herramientas y ropa.

2.2. Dietas.

610 El C.C. Construcción de Pontevedra (2004), precisa que las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de una productividad normal y correcta en el trabajo.

611 C.C. Construcción y OP de Madrid (2005).

612 C.C. Construcción y OP de Madrid (2005).

613 C.C. Construcción y OP de Madrid (2005).

614 El C.C. Construcción y OP de Madrid (2005), se refiere al Complemento personal libre como cantidades que las empresas abonen a los trabajadores remunerados por unidad de tiempo, libre y voluntariamente, y que podrán ser suprimidas, sin perjuicio-se dice- de las acciones legales que correspondan al trabajador. Este concepto computa a efectos de cotización a la seguridad social, pero no entra en la base de los demás conceptos económicos del Convenio Colectivo, no pudiendo pasar del 30 % de la retribución mensual del trabajador. En similar sentido el C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002, regula el complemento personal voluntario, que puede ser suprimido en cualquier momento al ser cantidades que los empresarios abonan libre y voluntariamente.

Las dietas completas o las medias dietas suelen guardar una proporción del triple o cuádruple en relación de la una con la otra.⁶¹⁵

2.3. Distancia y transportes.

2.3.1. Gastos de locomoción.

2.4 Residencia.

Hay que tener en cuenta, también, el plus de residencia propio de ciertas ciudades como Ceuta⁶¹⁶.

d) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

D) No consolidación de los complementos funcionales o circunstanciales

De conformidad con el art. 26.3 del E.T. en los convenios colectivos (y también en el contrato individual) se puede pactar el carácter consolidable o no de los complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidable, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.. Pures biren, en este CGSC aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas.

E) Estructura de las percepciones económicas en los convenios colectivos provinciales y autonómicos

El art. 56 del CGSC establece las siguientes previsiones sobre este particular⁶¹⁷.

1ª). Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de los diferentes Convenios del sector de la construcción, las partes signatarias del presente Convenio consideran necesario fijar, con carácter

615 C.C. Construcción de las Islas Baleares (2002) las establece en 16,61 euros la dieta completa y de 4,62 euros la media dieta; el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005) las fija en 38,67 euros día la dieta completa y en 8,89 euros/día la media dieta.

616 C.C. Construcción de Ceuta (2003), que es un 25 por 100 sobre el salario base, en concepto de indemnización por residencia.

617 Vid. en similares términos: C.C. Construcción y OP de Alicante (2005); C.C. Mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002); C.C. Construcción y OP de Avila (2002); C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C.C. Construcción de Cantabria (2003); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); C.C. Edificación y Obras Públicas de León (2002); C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004); C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo(2004); C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia(2004).

general, los conceptos salariales y extrasalariales que pueden formar parte de la tabla de percepciones económicas.

a) Los conceptos son los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales

Pluses extrasalariales

b) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en cada Convenio, que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.⁶¹⁸

Algún Convenio Colectivo⁶¹⁹, por ej. crea un plus salarial sobre el salario base, según cuantía fijada en el anexo, que se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un rendimiento normal y correcto y que podrá ser compensado y absorbido por remuneraciones fijadas por las empresas en concepto de incentivos, primas, tareas, destajos, etc.

d) En pluses extrasalariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los Convenios, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.⁶²⁰

Cabe encontrar algún Convenio Colectivo⁶²¹ que, como una suerte de omnibus, fija un Plus extrasalarial donde se consideran incluidos los conceptos indemnizatorios de gastos ocasionados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, herramientas y ropa de trabajo; se devenga todos los días de trabajo y es de cantidad fija para todas las categorías profesionales, no siendo computable a efectos de vacaciones, pagas extraordinarias, participación en beneficios ¿?, ni para el cálculo de la antigüedad ni horas extraordinarias.

618 El C.C. Construcción de Ciudad Real (2002), fija un Plus salarial, sin ninguna otra referencia, para todos los trabajadores, de 3,10 euros por día efectivo de trabajo incluidos los sábados, aunque se pacte jornada de lunes a viernes; el C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002), fija un plus salarial de 0,65 euros diarios por cada día efectivamente trabajado.

619 C.C. Construcción y OP de Toledo (2002).

620 El C.C. Construcción de Ciudad Real (2002), fija un plus extrasalarial, igual para todas las categorías y niveles de trabajadores, de 2,29 euros, y que se abona en las mismas condiciones que el plus salarial previsto en el art. 16; Vid. C.C. Construcción y OP de Granada (2005).

621 C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005).

Algún otro Convenio Colectivo⁶²² preve un plus extrasalarial para suplir los gastos originados por el transporte, plus de distancia hasta 4 kms. y limpieza de la ropa de trabajo, que se devengará por cada día efectivo de trabajo.

2ª). Dentro del citado espíritu de homogeneización y racionalización, se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos, en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas de cada Convenio Colectivo de ámbito inferior a éste.

a) Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, deberán quedar comprendidos entre el 65 por 100 y el 75 por 100 del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel. Aquellos Convenios en los que la proporción de estos dos conceptos siga siendo superior al 75 por 100 del total anual, la mantendrán.

b) Los pluses extrasalariales, sumados, deberán quedar comprendidos, durante 1997, entre el 5 por 100 y el 10 por 100 del total anual de las tablas del Convenio, para cada categoría o nivel retributivo.

Durante los restantes años de la vigencia del presente Convenio, estos porcentajes variarán según la siguiente escala:

En 1998, entre el 5 y el 9 por 100.

En 1999, entre el 5 y el 8 por 100.

En 2000, entre el 5 y el 7 por 100.

En 2001, entre el 5 y el 7 por 100.

c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del Convenio, para cada categoría o nivel retributivo.

3ª). Además de los conceptos reseñados, podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

F) Devengo de las percepciones económicas⁶²³.

Señala el art. 57 del CGSC en punto al devengo los siguientes extremos:

622 C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003).

623 El C.C. Construcción y OP de Alicante (2005) reproduce casi literalmente el contenido de este precepto, sin más diferencias que las remisiones a los correspondientes anexos; otro tanto hace el C.C. Construcción de Asturias (2003); básicamente literal es el C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002); también el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); también el C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002) recoge lo sustantivo de este precepto, que introduce el tratamiento del plus de distancia y transporte en este mismo precepto; el C.C. Construcción de Cantabria (2003) recoge lo sustancial de este precepto; C.C. Construcción y OP de Granada (2005); asimismo el C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005) hace otro tanto; en similar sentido el C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004); C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004); C.C. Construcción de Orense (2004) y C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005).

1º). El salario base se devengará durante todos los días naturales⁶²⁴ por los importes que, para cada categoría y nivel, establezcan los Convenios Colectivos de ámbito inferior⁶²⁵.

2º). Los pluses salariales de Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, fijen los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

3º). Los pluses extrasalariales de Convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que fijen los Convenios Colectivos de ámbito inferior⁶²⁶.

4º). Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:

- a) Paga de junio: De 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: De 1 de julio a 31 de diciembre.

5º). En los diferentes Convenios Colectivos de ámbito inferior a éste, se podrá establecer para cada categoría profesional y nivel la remuneración anual correspondiente, el salario diario, mensual o ambos, y el precio de la hora ordinaria⁶²⁷.

6º). La remuneración anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en cada Convenio, por nivel y categoría profesionales.

De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$RA = SB \times 335 + [(PS + PE) \times (\text{número de días efectivos de trabajo})] + \text{vacaciones} + PJ + PN$$

Siendo:

RA = Remuneración anual.

SB = Salario base.

PS = Pluses salariales.

PE = Pluses extrasalariales.

PJ = Paga de junio.

PN = Paga de Navidad.

G) Salario global

624 El salario base suele fijarse con carácter anual en las tablas anexas a cada Convenio Colectivo, devengarse por todos los días naturales del año y permanecer inalterable durante todo este año: vid. C.C. Construcción y OP de Madrid (2005) y C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

625 C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004), en idéntico sentido; C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

626 C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

627 C.C. Construcción y OP de Albacete (2003).

Algunos convenios colectivos prohíben todo pacto de salario global, exigiendo que se abonen todos los devengos previstos en el Convenio Colectivo en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera, incluso, que, cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias se considerará como salario o jornal diario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido en dicho prorrateo⁶²⁸. Tal sistema suele alcanzar, incluso, a aquellas empresas que tengan establecido o establezcan el sistema de trabajo a destajo, prima o tarea⁶²⁹.

Por el contrario, algún otro Convenio Colectivo⁶³⁰ si permite que empresa y trabajador, de mutuo acuerdo, implanten el sistema de retribución global, abonando el importe liquido de sus haberes a lo que resulte de incrementar el imprevisto de los mismos con la parte proporcional correspondiente de todos o algunos de los devengos salariales o extrasalariales.

H) Pago de las percepciones economicas

Siguiendo las pautas del art. 29 del E.T. el art. 58 del CGSC regula los temas de lugar, tiempo y forma en el pago del salario, así como de los anticipos⁶³¹, en los siguientes términos:

1º). Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente⁶³², por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas⁶³³.

628 C.C. Construcción y OP de Alava (2005); C.C. Construcción y OP de Gerona (2005); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002), C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2003).

629 C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C.C. Construcción y OP de Castellón (2002); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002).

630 C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005).

631 El C.C. Construcción y OP de Alicante(2005) reproduce textualmente el contenido de este precepto; también el art. 47 del CC Construcción y OP de Almería (2005); el C.C. Construcción de Asturias (2003) reproduce casi literalmente este precepto; el C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002) es similar; prácticamente similar es el C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); similar el C.C. Construcción de Cantabria (2003); también el C.C. Construcción de Ceuta (2003); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); idéntico el .C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); idéntico el C.C. Construcción y OP de Huelva (2005); idéntico el C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); en similar sentido el C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004) ; C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004); C.C. Construcción y OP de Málaga (2005); también el C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción de Orense (2004); C.C. Construcción de Pontevedra (2004); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002).

632 Vid. C.C. Construcción de las Islas Baleares (2002).

633 En sentido idéntico C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

Algún Convenio Colectivo⁶³⁴ fija el plazo de tres días para el pago de haberes, con posibilidad de pago de anticipos quincenales o semanales, siempre que el trabajador manifieste preferencia por este sistema. Asimismo, algún otro Convenio Colectivo⁶³⁵ no solo no impone un porcentaje para los anticipos, sino que indica, además, que los anticipos podrán ser quinquenales, salvo que se establezca que sean semanales.

2º). Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago.

Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora⁶³⁶.

Posteriormente veremos con detalle el tema del cómputo del tiempo efectivo de trabajo al tratar de la ordenación del tiempo de trabajo.

3º). El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto⁶³⁷.

Como se ha indicado anteriormente, posteriormente veremos con detalle el tema del cómputo del tiempo efectivo de trabajo al tratar de la ordenación del tiempo de trabajo.

4º). Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria⁶³⁸ o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador⁶³⁹.

4.1. Modos de pago.

Como señala algún Convenio Colectivo⁶⁴⁰, el abono de los haberes se hace preferiblemente mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador haya comunicado a la empresa, respetando las fechas que se establecen en el Convenio Colectivo, o sea dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo.

Algún otro Convenio Colectivo dispone que las empresas que vengán obligadas a efectuar el pago del salario por talón bancario ingresarán el importe

634 C.C. Construcción de Ciudad Real (2002).

635 C.C. Construcción y OP de Toledo (1999).

636 En sentido idéntico el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

637 En idéntico sentido el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

638 Vid. C.C. Construcción de las Islas Baleares (2002).

639 En idéntico sentido C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

640 C.C. Construcción y OP de Toledo (2002).

de los mismos, a petición del trabajador, en la cuenta bancaria que señale el trabajador, sin que ello pueda ocasionar merma o gasto alguno para los citados⁶⁴¹. Algún Convenio Colectivo⁶⁴² agrega a lo anterior que en el supuesto de que la modalidad de pago sea por transferencia, las empresas deberán adjuntar a la nómina copia de la orden transmitida a la entidad bancaria o financiera. El mismo régimen se observará en el pago de anticipos por el trabajo ya realizado.

En algún Convenio Colectivo se dispone que en el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es cheque nómina, y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina la domiciliación bancaria: nómina domiciliada.⁶⁴³

Algún Convenio Colectivo⁶⁴⁴ precisa que las retribuciones serán abonadas preferentemente por medio de cheque bancario contra entidad que disponga de oficinas en el lugar de realización de la obra o en el domicilio del trabajador, o por medio de transferencia a la cuenta corriente o libreta que designe el trabajador.

Aunque sea minoría, algún Convenio Colectivo⁶⁴⁵ señala que si se abonara el salario mediante talón, el trabajador dispondrá de tiempo necesario para poder hacerlo efectivo.

4.2. Recibo de salarios.

Respecto del contenido del recibo de salarios algún Convenio Colectivo⁶⁴⁶ señala que las empresas deberán hacer figurar debidamente especificadas en el recibo de salarios todos y cada uno de los conceptos devengados por el trabajador, así como las deducciones legales y las pactadas por Convenio. Para dar mayor efectividad a lo pactado se considerará nulo, y por tanto no sujeto a absorción o, en su caso, a compensación, aquellas cantidades que no figuren en dicho recibo de salarios.

En esta línea algún Convenio Colectivo⁶⁴⁷ exige, de conformidad con lo que manda el E.T., no solo el uso del recibo de salarios oficial o sustitutivo autorizado⁶⁴⁸, sino el desglose de todas las partidas y deducciones o retenciones, y la entrega del duplicado de dicho recibo al trabajador; resulta especialmente exhaustivo el Convenio Colectivo⁶⁴⁹ que dispone que las empresas vienen

641 C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo(2004); C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004).

642 C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004).

643 C.C. Construcción de Asturias (2003).

644 C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

645 C.C. Construcción y OP de Toledo (2002).

646 C.C. Edificación y Obras Públicas de León (2002).

647 C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003).

648 El C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004), solo admite como válidos los recibos de salarios oficiales y aquellos modelos mecanizados aprobados por los organismos oficiales competentes; vid. asimismo C.C. Construcción y OP de Málaga (2005); C.C. Construcción y Obras Públicas de Tarragona (2003); C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003).

649 C.C. Construcción y OP de Castellón (2002).

obligadas a extender, mensual o semanalmente, las correspondientes hojas de salario a todo el personal que emplee, cualquiera que fuere el tiempo de permanencia en la empresa, de conformidad con las disposiciones vigentes. En dichas hojas de salario figurará, debidamente detallado, cada uno de los conceptos retributivos que perciba el trabajador por gastos de alojamiento y manutención, viajes y locomoción, pluses de distancia, transportes urbanos y desgaste de herramienta y, en general, toda clase de retribuciones. En cada hoja de salario deberá figurar la categoría profesional y el oficio que desempeñe el trabajador, así como la Dirección de la empresa.

Como novedad muy interesante, aunque de gran complejidad, algún Convenio Colectivo⁶⁵⁰ preve que la empresa entregue un día antes de su pago copia del recibo al trabajador para que éste pueda examinarlo, a fin de aclarar o rectificar cualquier diferencia.

5º). El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto⁶⁵¹.

I) Absorción y compensación⁶⁵²

El art. 59 del CGSC, siguiendo la pauta del art. 26.5 del E.T. dispone:

1º). Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por los Convenios de cualquier ámbito en el sector de la construcción tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

650 C.C. Construcción y OP de Huelva (2005).

651 En sentido idéntico el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

652 En similares términos : C.C. Construcción y OP de Alava (2005); C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción y OP de Almería (2005); C.C. Construcción y OP de Avila (2002); C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002); en parecidos términos el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); aún con otras palabras se dice lo mismo en el C.C. Construcción y OP de Burgos (2005); C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002) C.C. Comercio de materiales de construcción de Cantabria (2004); C.C. Construcción y OP de Castellón (2002); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C.C. Construcción de Cantabria (2003) ; C.C. Construcción y OP de Granada (2005) C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); C.C. Construcción y OP de Gerona (2005); C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C.C. Construcción y OP de Guipuzcoa (2004); C.C. Construcción y OP de Huelva (2005); C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); C.C. Construcción de las Islas Baleares (2002); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004); C.C. Construcción y OP de Málaga (2005), el cual agrega que no serán absorbibles ni compensables las cantidades abonadas en concepto de gratificación voluntaria no pactadas y de carácter discontinuo, que deberán figurar en el recibo de salarios bajo denominación específica de gratificación especial; C.C. Construcción y OP de Navarra (2005); C.C. Construcción de Orense (2004) ; C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción de Pontevedra (2004); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003), especialmente detallado; C.C. Construcción y OP de Teruel (2002), resumidamente; C.C. Construcción y OP de Toledo (2002); C.C. Construcción y OP de Valencia (2005); C.C. Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (2004); C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (2002); C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003).

2º). A la entrada en vigor de un nuevo Convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual, y

3º). La absorción y compensación sólo se podrán efectuar, comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

J) Antigüedad consolidada

En línea con las previsiones del art. 25.1 del E.T. el art. 60 del CGSC recoge los siguientes extremos⁶⁵³:

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de noviembre), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.

653 Se reproduce literal o casi literalmente esta cláusula en el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005); lo asume el C.C. Mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002); lo aplica el C.C. para Comercio-Almacenistas de materiales de construcción de Alicante (2004); se repite en parte en el C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería (2002); también en el C.C. Construcción y OP de Almería (2002); también en el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); también en el C.C. Construcción y OP de Madrid (2005), indicándose que se unen al presente C.C. como anexos las tablas de antigüedad mensual y diaria consolidada ad personam y calculadas a 21 de noviembre de 1996: Idem C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); ; C.C. Construcción de Cantabria (2003); C.C. Construcción de Ceuta (2003), en el mismo sentido aunque distinto texto; en parecidos términos el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002) y C.C. Construcción y OP de Granada (2005); en el mismo sentido el C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); abreviadamente en el mismo sentido C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Gerona (2005), que se remite directamente a este art. 59 sin más; C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C.C. Construcción y OP de Huelva (2005), con detalle de los distintos porcentajes; C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); C.C. Construcción y OP de Jaén (2005); ;C.C. Edificación y Obras Públicas de La Rioja (2003); C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004); C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004); C.C. Construcción y Obras Públicas de Málaga (2005); en parecidos términos el C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción y OP de Navarra (1999); C.C. Construcción de Orense (2004); C.C. Construcción de Pontevedra (2004); C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004); C.C. Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003); C.C. Construcción y OP de Teruel (2002) ; C.C. Construcción y OP de Toledo (2002); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Comercio de materiales de construcción de Valencia (2004), suprime directamente el plus de antigüedad, sin perjuicio del respeto a los derechos adquiridos con el carácter de retribución no absorbible ni compensable y C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003).

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije cada Convenio de ámbito inferior.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo «ad personam», se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada».

A los anteriores efectos los convenios colectivos del sector no solo suelen transcribir tal cual este precepto, sino que agregan en sus correspondientes anexos una serie de recomendaciones o indicaciones para su mejor comprensión.⁶⁵⁴

En algunos casos se crea una suerte de plus de compensación⁶⁵⁵ por la supresión de la antigüedad para todos los trabajadores, susceptible de ser revisado en años sucesivos según I.P.C. más porcentaje adicional. Incluso, otras veces se crea el denominado plus de compensación por la supresión de la antigüedad⁶⁵⁶.

En todo caso, algún Convenio Colectivo, por lo tanto un dato poco significativo⁶⁵⁷ aún mantiene el sistema de bienios y quinquenios, que puede alcanzar el 60 %, calculándose sobre el salario mínimo interprofesional, o simplemente dos bienios y tres quinquenios⁶⁵⁸, o dos bienios al 5 % y los quinquenios al 7 % sobre el salario base del convenio.⁶⁵⁹

K) Complemento por discapacidad

Novedosamente el CGSC (2002-2006) recoge este año el denominado complemento de discapacidad que se abona a los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen y en las cantidades que se detallan:

Porcentaje de discapacidad	Importe
bruto/mes/euros	

654 Vid. C.C. Construcción y OP de Castellón (2002) y C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004).

655 El C.C. Construcción de Ceuta (2003) lo fija en 12,3 euros mensuales; el C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (2002) establece un incremento del 1,75 % adicional al salario pactado para cada año en el mismo C.C.

656 C.C. Construcción y OP de Teruel (2002)

657 C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002).

658 C.C. de Pintura de La Coruña (2005).

659 C.C. Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (2004).

13 y 22	15
23 y 32	21
33 o superior	30

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

Para finalizar se señala que en el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venía abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado. Se trata de un complemento que se recoge en la mayor parte de los C.C. provinciales del subsector⁶⁶⁰.

L) Gratificaciones extraordinarias

En desarrollo del art. 31 del E.T. el art. 62 del CGSC regula el tema de las pagas o gratificaciones extraordinarias del siguiente modo⁶⁶¹.

660 C.C. Construcción y OP de Almería (2002), C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003), C.C. Construcción y OP de Burgos (2005), C.C. Construcción y OP de Granada (2005)

661 El C.C. Construcción y OP de Alicante (2005) reproduce casi literalmente este precepto; muy sintéticamente lo reproduce el C.C. para Comercio, Almacenista de materiales de construcción de Alicante (2004); lo mismo hace el C.C. Construcción y OP de Almería (2002): sintéticamente el C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería de 2002; otro tanto sucede con el C.C. Construcción de Asturias (2003). El C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005) resume este mismo precepto. El CC de la Construcción de las Islas Baleares (2002), se remite al anexo del C.C. a efectos de la cuantía. El C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002) es similar con pocos matices. Es similar el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003). El C.C. Construcción y OP de Madrid (2005), repite básicamente el art. del C.C. General de la Construcción, precisa que a la cuantía de la gratificación se adicionará únicamente el complemento de antigüedad consolidado caso de corresponderle. El C.C. Construcción y OP de Albacete (2003) repite prácticamente el mismo texto del C.C. General; también el C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); también el C.C. Construcción de Cantabria (2003); también el C.C. Construcción y OP de Castellón (2002); en similares términos el C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002); en parecidos términos el C.C. Construcción de Ceuta (2003); el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002) con otros términos reconoce el mismo tipo de pagas; también el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004) repite los apartados 1, 2 y 3 del C.C. General de la Construcción; C.C. Construcción y OP de Gerona (2005); el C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005) repite resumidamente el mismo contenido; C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); sustancialmente idéntico el C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); con ciertas similitudes el C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004); sustancialmente idéntico el C.C. Construcción y OP de Huelva (2005); idem C.C. Construcción y OP de Jaén (2005); C.C. Edificación y Obras Públicas de León (2002); C.C. Construcción de Lérida (2003), solo hace mención a las dos pagas y que su importe se detalla en el anexo IV; C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo(2004); C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004); C.C. Construcción y OP de Málaga (2004); C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción y OP de Navarra (2005); C.C. Construcción de Orense (2004); C.C. Construcción y OP de (2002); C.C. Construcción de Pontevedra (2004); C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004); C.C. Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de

1º). El trabajador tendrá derecho exclusivamente-esto es lo mismo que dice el art. 31 del E.T., pero una serie de convenios colectivos provinciales incrementa estas pagas con la de beneficios⁶⁶²-- a dos--hay algún Convenio Colectivo que las duplica⁶⁶³-- gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente, salvo que los Convenios de ámbito inferior acuerden su prorrateo.

Como sabemos, el art. 31 del E.T. nos dice que podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades. Por ello, algún Convenio Colectivo señala que por acuerdo mutuo de la empresa y el trabajador, las pagas extraordinarias se podrán abonar proporcionalmente todos los meses.⁶⁶⁴ Algún Convenio Colectivo⁶⁶⁵ indica directamente que estas pagas serán prorrateadas por semestres, o a lo largo de los doce meses⁶⁶⁶. Incluso algún Convenio Colectivo⁶⁶⁷ señala la posibilidad de prorratear las pagas, previa petición del trabajador y con la conformidad de la empresa, o siempre que exista acuerdo entre las partes⁶⁶⁸.

Por el contrario, algún Convenio Colectivo⁶⁶⁹ señala que ni las pagas extraordinarias ni las indemnizaciones que puedan corresponder por finalización de contratos, se podrán abonar mediante prorrateos.

Segovia (2003); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003); C.C. Construcción y OP de Teruel (2002); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002); C.C. Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (2004), en parecidos términos; C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (2002) y C.C. Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (2004).

662 El C.C. Construcción y OP de Segovia (2003), recuerda que no se devengará cantidad alguna por el antiguo concepto de participación en beneficios, que queda derogado.

Por el contrario, el C.C. Comercio de materiales de construcción de Cantabria (2004) mantiene la paga de beneficios consistente en 30 días de salario, incrementados con la antigüedad, a pagar en el mes de marzo y proporcional al número de días efectivamente trabajados en los doce meses anteriores. Otro tanto hace el C.C. Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (2004) al mantener en marzo la paga de beneficios consistente en un 6 % sobre el salario base anual, más la antigüedad. El C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (2002) regula, además, el plus de calidad, que se abonará antes del 31 de marzo del año siguiente, o se prorratea durante los doce meses del año. El C.C. Comercio de materiales de construcción de Valencia (2004) regula las tres pagas de una mensualidad de salario base más antigüedad, pagando la de marzo del 15 al 20 de marzo.

663 El C.C. Actividades conexas de comercio de la construcción de Cádiz (2005) fija hasta cuatro pagas extraordinarias. 20 de marzo (antigua de beneficios), 15 de julio, 15 de octubre y 15 de diciembre.

664 C.C. Construcción y OP de Avila (2002). En parecidos términos el C.C. Mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002), que incluso posibilita el prorrateo diario.

665 C.C. Construcción y OP de Castellón (2002); C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002); C.C. Edificación y Obras Públicas de La Rioja (2003).

666 C.C. Construcción y OP de Teruel (2002) y C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003).

667 C.C. Construcción y OP de Almería (2002).

668 C.C. Construcción y OP de Guipuzcoa (2004).

669 C.C. Construcción de Asturias (2003) y C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

2º). La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla de cada Convenio Colectivo de ámbito inferior al presente, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado ⁶⁷⁰, tal y como, como por lo demás, previene el art. 31 del E.T.

Cabe significar que algún Convenio Colectivo adiciona "el premio de antigüedad consolidada que le corresponda"⁶⁷¹.

Otro Convenio Colectivo, por el contrario, señala que no procede considerar en las pagas extraordinarias la antigüedad consolidada, puesto que dichas pagas ya han sido tenidas en cuenta al calcular la cuantía del citado complemento retributivo.

3º). Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

En algún Convenio Colectivo⁶⁷² se matiza esta excepción señalando que, como concesión específica para los casos de Incapacidad Temporal (el C.C. sigue usando la vieja y superada expresión de I.L.T.) y respecto de los días en que los productores (vieja expresión franquista ya superada) hayan permanecido en dicha situación, se les calcularán las gratificaciones extraordinarias a razón del 22 por 100--o del 25 por 100⁶⁷³-- de lo que les hubiese correspondido durante esos días en el supuesto de hallarse en activo y con independencia de la parte de gratificación que hayan podido percibir de la Seguridad Social incluida en el montante total de la prestación. En otros términos, algún Convenio Colectivo⁶⁷⁴ señala que deben abonarse igualmente a los productores (expresión franquistas reiterada en este C.C.) en situación declarada de I.T., en el 75 por 100 de la cuantía establecida en el anexo, completándose a partir del segundo mes de dicha situación hasta el 100 por 100. En estos casos la empresa se reserva la facultad de deducir de su importe las cantidades que por este mismo concepto hayan percibido los productores de la Seguridad Social durante el periodo de su I.T.

670 El C.C. Construcción y OP de Valencia (2005) señala: las pagas se abonan de acuerdo con las cantidades que para cada categoría se establecen en el anexo I, salvo pacto individual en contrario que mejore globalmente todas las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo. El C.C. Mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002) señala que el valor de las pagas son los fijados en las tablas anexas del C.C., entendiéndose incluida la parte que pudiera corresponder en concepto de antigüedad consolidada, no repercutiendo a efectos de las mismas. Se respetarán los pactos más favorables.

671 C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004); C.C. Construcción y OP de Navarra (1999); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción de Pontevedra (2004); C.C. Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); y C.C. Construcción y OP de Toledo (2002).

672 C.C. Construcción y OP de Alava (2005).

673 C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003).

674 C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

Algún Convenio Colectivo⁶⁷⁵ exceptúa, sin más, y solamente, de este caso, las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de accidentes de trabajo (solo de estos casos); otros⁶⁷⁶ pormenorizan diciendo que dichas gratificaciones no se devengarán durante el periodo de permanencia en el servicio militar, en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de i.l.t.

De modo excepcional, algún Convenio Colectivo⁶⁷⁷ dispone que el personal que en el momento de incorporarse al servicio militar haya alcanzado una antigüedad mínima de dos años, se le mantendrá el derecho al percibo de las gratificaciones de junio y Navidad.

Sobre el siempre debatido tema de la proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias⁶⁷⁸, el art. 63 del CGSC precisa que el importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo⁶⁷⁹.

Teniendo en cuenta, que la de junio se devenga en el primer semestre natural de cada año y la de diciembre en el segundo., algún Convenio Colectivo⁶⁸⁰, señala a estos efectos que el cálculo de la cantidad que le corresponda se efectuará por sextas o veintiseisavas partes, computándose toda fracción inferior a quince días como medio mes o dos semanas, y toda fracción igual o superior a quince días como un mes completo o cuatro semanas. Por tanto, la retribución se divide por 6 o por 26 semanas, y se multiplica después dicho cociente por el número de meses o semanas trabajadas en el momento del pago.

675 C.C. Construcción y OP de Navarra (2005) y C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

676 C.C. Construcción y OP de Toledo (2002).

677 C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003).

678 En el mismo sentido el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción y OP de Alicante (2005); C.C. Construcción y OP de Avila (2002); C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C.C. Construcción de Cantabria (2003); C.C. Construcción y OP de Castellón (2002); C.C. Construcción de Ceuta (2003); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); C.C. Construcción y OP de La Coruña(2005); C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Huelva (2005); C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo(2004); C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004); C.C. Construcción y OP de Málaga (2004); C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción y OP de Navarra (2005); C.C. Construcción de Orense (2004) ; C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003) y C.C. Construcción y OP de Toledo (2002).

679 C.C. Construcción y OP de Toledo (2002);C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(2002).

680 C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

b) Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Obviamente, dichas pagas o se abonan en la fecha general prevista o en el momento del cese en la empresa.⁶⁸¹

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

M) Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

El art.64 del CGSC regula el delicado tema de los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos⁶⁸², con las siguientes pautas, que son objeto de gran especificación y detalle por los convenios colectivos provinciales:

1º). A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100⁶⁸³.

La cuestión principal será la de determinar o especificar qué tipos de trabajos en este sector son los que hay que considerar dentro de estas circunstancias.

A la vista de la negociación colectiva provincial podemos destacar las siguientes líneas de interés:

Por lo que se refiere a los porcentajes, hay que significar--aunque los que se apartan de la pauta general son pocos-- que hay convenios colectivos que

681 C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

682 El C.C. Construcción y OP de Albacete (2003), recoge literalmente los cuatro primeros puntos de este art; el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), reproduce literalmente los num. 1,2,3,4 y 6 de este CGSC; el C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería (2002) prevé estos porcentajes para el personal de canteras y conductores y el del 5 % para el resto de actividades; el C.C. Construcción y OP de Barcelona (1999), reproduce los num. 1,2,3,4 y 6, introduciendo el plus de montaña y el plus de altura; el C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002), reproduce literalmente los núms. 1,3 y 4 de este precepto; el C.C. Construcción de Cantabria (2003), reproduce el precepto literalmente, salvo el punto 5º; el C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005), reproduce el precepto en casi idénticos términos Vid. también en similar sentido el C.C. Actividad de elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004); el C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002) ; el C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004); el C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004); el C.C. Construcción y OP de Málaga de 2004, con gran detalle de actividades penosas, tóxicas o peligrosas; ; el C.C. Construcción y OP de Murcia (2002), con relación de actividades; el C.C. Construcción de Orense (2004); el C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); el C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004), que crea, además, un plus de altura del 20 % del salario base de su categoría cuando se trabaja a cinco o más metros de altura sobre el vacío y el C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005).

683 Vid. en este sentido el C.C. Construcción y OP de Teruel (2002), C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2002), C.C. sector hormigones y canteras de Vizcaya (2004).

simplemente se remite en bloque a este precepto y fija el 20 por 100 sobre el salario base como plus⁶⁸⁴; algunos fijan el porcentaje del 25 %⁶⁸⁵; algún otro fija los porcentajes del 20, 25 o 30 % sobre el salario base, en caso de que concurren una, dos o las tres circunstancias excepcionales⁶⁸⁶; otro hay que preve recargos entre el 30 % y el 15 %, en lugar del 20 y 10 % a que se refiere este precepto⁶⁸⁷. Hay algún Convenio Colectivo⁶⁸⁸ que fija el porcentaje del 30 % sobre el salario base previsto en el mismo Convenio Colectivo. Todavía con más detalle algún Convenio Colectivo⁶⁸⁹ aplica el porcentaje del 20 por 100 sobre el salario base, más el plus de asistencia.

Como dando respuesta a lo que nos preguntábamos antes, algunos convenios colectivos llegan al detalle de las actividades a que alcanza este complemento en cuestión⁶⁹⁰. En otros convenios colectivos se preve, asimismo,

684 C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

685 C.C. Construcción y OP de Avila (2002); C.C. Actividades conexas de comercio de la construcción de Cádiz (2000); C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); CC Construcción y OP de Huesca (2002).

686 C.C. Construcción y OP de Guipuzcoa (2004).

687 C.C. Construcción y OP de Málaga (2004).

688 C.C. Construcción y OP de Jaén (2005) y C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002).

689 C.C. Construcción y Derivados del cemento de Zamora (2003).

690 El art. 37 del CC Construcción y OP de Almería (2002) alude a los siguientes trabajos a los que se compensa con un 27 % sobre el salario base:

a) Trabajos de limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillados, cloacas y colectores.

b) Trabajos que se realicen en las denominadas cámaras de presión para la cimentación de hormigonado.

c) Labores que se efectúen en los lugares donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costado.

d) Los trabajos en el interior de pozos con profundidades superiores a los 5 metros o en túneles en labores de avance y ensanche de longitud superior a los 10 metros.

e) Los trabajos de los embreadores, asfaltadores y alquitranadores en las operaciones de embreado y riego asfáltico así como los de movimientos de masas de calderas para asfaltos y betunes.

f) Los trabajos de impermeabilización que se efectúen a cielo abierto.

g) Los trabajos de andamios con alturas superiores a 3 metros y los trabajos en guindolas sea cual fuere su altura.

h) Todas aquellas operaciones que puedan ser consideradas como trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la Comisión Paritaria del Convenio, una vez ratificados por la autoridad laboral.

Si las labores comprendidas en los apartados anteriores se efectuasen únicamente durante la mitad de la jornada, la bonificación será del 14 por ciento.

El art. 41 del C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004) es idéntico a este primer apartado, agregando que se refiere a la siguientes actividades:

a) trabajos de excavaciones y entibaciones de zanjas y pozos a partir del metro y medio de profundidad.

b) trabajos realizados con utilización de bámbolas a cualquier altura y trabajos en que se empleen andamios metálicos a partir de los seis metros de altura;

c) trabajos de derribo, cuando se realicen a partir de los dos metros de altura;

d) trabajos que se efectúen con martillos perforadores y máquinas manuales de abrir regolas;

e) trabajos que se efectúen en túneles o galerías, cuando se realicen labores de avance, ensanche, entibación y hormigonado.

f) aquellos otros trabajos u operaciones que puedan ser considerados penosos, tóxicos o peligrosos a juicio del Comité de Empresa o Delegados de Personal junto con la Dirección de la Empresa.

que la Dirección de la empresa⁶⁹¹ conjuntamente con la Comisión de salud laboral, o los representantes de los trabajadores someterá para aprobación los puestos que considere excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos a la autoridad laboral competente, por el procedimiento legal establecido al efecto, dictando resolución fundada en la que se determinen los puestos que han de ser considerados penosos, tóxicos o peligrosos; el régimen jurídico de dichos actos administrativos será el establecido por la Ley.⁶⁹²

Dentro de este complemento cabe aludir a lo que se recoge en algún Convenio Colectivo⁶⁹³ (propio del Pirineo: o sea el Plus de Altura) que preve para los trabajos realizados en alturas superiores a 1500 mts. sobre el nivel del mar el abono de un plus del 25 % sobre el salario base. Asimismo, algún Convenio Colectivo⁶⁹⁴ establece los pluses de montaña si se trabaja en cota superior a los 1500 mts y a la intemperie, y de altura en favor de aquellos trabajadores que, prestando sus servicios ordinariamente en talleres, almacenes o fábricas, realicen con carácter circunstancial trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos o aparatos al exterior de los edificios en alturas superiores a 12 metros, mientras efectúan las citadas misiones. O, sin más, algún Convenio

En parecidos términos el C.C. Construcción de Ceuta (2003), art. 41.

El art. 38. del C.C. Construcción y OP de Jaén (2005) dice que a efectos indicativos, cabe señalar que tendrán la consideración de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, todos aquellos que determina la Ordenanza de la Construcción en su art. 116. También se comprende en ellos los siguientes: La limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillas y colectores, labores en pozos cuando se alcance una profundidad de más de 5 metros. Los trabajos en túneles cuando se realizan labores de avance y ensanche desde la boca del túnel o se inicie en un pozo. Los trabajos en general que se efectúen en fuego o agua; las labores efectuadas donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costados; trabajos de embreado, movimiento y aplicación de calderas para asfaltar y betunes, riegos asfálticos; trabajos de impermeabilización si no se efectúan a cielo abierto y otros que puedan ser considerados como tales trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la Comisión paritaria del Convenio y ratificados por el D. P. Trabajo. También se incluyen los que se realizan dentro del recinto de cementerios, bien sea de apertura de fosas, arreglo de depósitos de cadáveres y análogos. En el mismo sentido que el anterior C.C. se muestra el C.C. Construcción y OP de Málaga (2004), art. 36, que agrega los trabajos propios de mármol y granito en sus fases de corte, pulimento, repaso y moldurado, cuando éstos se efectúen a pie de tajo. Para los trabajos de mármol y granito en fábrica y talleres, se abonará este plus cuando los mismos no reúnan las condiciones adecuadas de protección personal contra agua, ambiente pulvígeno y otra circunstancia que pueda dañar al trabajador, pudiendo éste recurrir a los organismos competentes en la materia para determinar si existen tales circunstancias.

El art. 19 del C.C. Construcción y OP de Murcia (2002), señala que en tanto se determine por la Comisión paritaria sectorial de seguridad e higiene el catálogo de trabajos considerados peligrosos, se considerarán como tales los siguientes: excavaciones en zanjas de 1,50 metros de profundidad pro y un ancho inferior a 1 metro; vaciados de 3 metros de altura en adelante y que tengan una superficie inferior a 50 metros cuadrados; cualquier tipo de trabajo de excavaciones en minas y galerías; trabajos en fango o agua, siempre y cuando los mismos cubran hasta la altura de los tobillos; trabajos de hormigonado y encofrado al borde de los edificios, en alturas superiores a 12 metros; manejo de máquinas electro-cortantes o punzantes, de 5000 r.p.m. en adelante; trabajos en andamios colgados en alturas superiores a 12 metros y trabajos de derribos.

691 C.C. Construcción de Asturias (2003).

692 Art. 29. pfo. 3º del CC Construcción de Asturias de 2003.

693 C.C. Construcción y OP de Huesca (2002).

694 C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003), C.C. Construcción y OP de Granada (2005).

Colectivo⁶⁹⁵ establece un plus de altura del 20 % sobre el salario base de la categoría cuando se trabaja a cinco o más metros de altura sobre el vacío. Junto a todo lo anterior, el C.C. de Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia(2004) señala que los trabajos penosos, molestos y peligrosos serán aquellos que determinen los servicios de prevención de cada empresa tras la realización de la preceptiva evaluación de riesgos laborales. Los trabajadores sin distinción de clase de categorías, con la sola excepción de los aprendices) que trabajen en andamios colgantes y andamios de pie, en aquellos trabajos que requieran tales medios por tener la fachada, el deslunado u obra, una altura superior a los diez metros sobre el nivel del suelo del local, o calle si es en fachada, percibirán por día trabajado la cantidad de 5 euros para el 2003.

Finalmente, procede decir que algún Convenio Colectivo⁶⁹⁶ precisa que, mediante acuerdo expreso entre empresa y trabajador, en lugar de abonar las bonificaciones reseñadas, se reducirá la jornada en las mismas proporciones. O lo que es lo mismo, frente al sistema de monetización, se da esta alternativa, por ej. consistente en reducir la jornada de trabajo en un 25 % en favor de aquellos trabajadores en los que concurren dos o más circunstancias de penosidad, toxicidad o peligrosidad⁶⁹⁷.

2º). Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo⁶⁹⁸ ("sin que, a tal fin, puedan ser absorbidas otras primas de conceptos diferentes"⁶⁹⁹.

3º). Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable⁷⁰⁰.

Algún Convenio Colectivo⁷⁰¹ expresa que si por mejora de instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por la Inspección de Trabajo, con los preceptivos informes del Gabinete de SHT y los asesoramientos técnicos que estime pertinentes, dejarán de abonarse las indicadas bonificaciones.

695 C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004).

696 C.C. Construcción de Asturias (2003).

697 C.C. Construcción y OP de Jaén (2005). En el C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2003) se establece una reducción del 10% de la jornada ordinaria al personal que, prestando sus servicios ordinarios en talleres, almacenes o fábricas, realice, con carácter circunstancial, trabajos de colocación de estructuras, cubiertas y otros elementos o aparatos al exterior de los edificios, en alturas superiores a 12 metros mientras efectúe las citadas misiones.

698 Vid. C.C. Construcción y OP de Guipuzcoa (2004).

699 Según dice el art. 29.1. pfo.4º, in fine del C.C. Construcción de Asturias (2003).

700 En el mismo sentido el art. 41, pfo.8º del C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004).

701 C.C. Construcción y OP de Guipuzcoa (2004).

4º). En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Autoridad Judicial resolver lo procedente.

Algún Convenio Colectivo ⁷⁰² agrega que dicha resolución judicial será recurrible por las partes de acuerdo a la legislación vigente, y los incrementos que se deriven de la citada resolución surtirán efectos a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra cosa⁷⁰³, y sin perjuicio del posible recurso contra la misma⁷⁰⁴.

En algún Convenio Colectivo⁷⁰⁵ se remite a la autoridad laboral competente la resolución de estas discrepancias, mediante resolución fundada y previos los informes técnicos oportunos.

Cabe, igualmente, acudir a vías extrajudiciales de solución de conflictos propias de las distintas comunidades autónomas⁷⁰⁶.

5º). Aquellos Convenios Colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio General tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

6º). Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural.

A tal efecto algún Convenio Colectivo⁷⁰⁷ previene que las empresas, con la colaboración de los Comités de seguridad y salud en el trabajo o vigilantes de seguridad, en su caso, procurarán reducir al máximo los riesgos derivados de los trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

M) Trabajos nocturnos

702 C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005), C.C. Construcción y OP de Granada (2005).

703 C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002)

704 C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004).

705 C.C. Construcción de Ceuta (2003) y C.C. Actividad de elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004).

706 En este sentido el art. 41 del C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004) señala que: "En caso de discrepancia entre el Comité de Empresa o los Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa sobre si un determinado trabajo, labor o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligrosos y agotadas sin acuerdo las actuaciones seguidas ante la Comisión Paritaria, las partes instarán la solución del conflicto a través de los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos de Andalucía. Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la resolución que se dicte, que será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuera notificada, salvo que la resolución disponga otra cosa.

707 C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003).

En desarrollo de las previsiones del art. 36. 2 del E.T., que marca que el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario 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, el art. 65⁷⁰⁸. del CGSC dispone que..."El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría".

Hay que decir, de entrada, dos cosas: 1º) que este precepto y otros que veremos en materia de horas extraordinarias, rompen el esquema de tratamiento del E.T., pues tratan en sede salarial una materia de ordenación del tiempo de trabajo, aunque tengan una parcela retributiva, y 2ª) que en este tema concreto existe bastante seguidismo de la negociación colectiva provincial.

Aunque sea poco significativo, pues la mayoría de convenios se remite al precepto del CGSC, algún Convenio Colectivo establece un plus del 30 %⁷⁰⁹; asimismo, algún otro Convenio Colectivo ⁷¹⁰ establece que los trabajos nocturnos realizados en domingos y festivos, siempre que no tengan la consideración de extraordinario, serán incrementados con el 75 por 100 del salario base del convenio.

A efectos de la base reguladora algún Convenio Colectivo ⁷¹¹ señala que, a efectos del abono del plus de nocturnidad, se aplicará el porcentaje sobre el salario base de la tabla de retribución diaria y a la cantidad resultante se le añadirá el salario correspondiente a su categoría de la tabla de retribución total por hora trabajada.

Como recuerda algún Convenio Colectivo, esta retribución adicional se aplicará... "salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza⁷¹² o hayan sido contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna, como vigilantes, servicio de mantenimiento, etc.⁷¹³

708 El texto se repite literalmente en el C.C. Construcción y OP de Madrid (2000); C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción y OP de Alicante (2005); también en cuanto a porcentajes el C.C. Marmoles, piedras y granitos de Alicante (2002); C.C. Construcción y OP de Barcelona (1999), con una adición relativa al sistema de abono; C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C.C. Construcción de Cantabria (2003); C.C. Construcción de Ceuta (1999); resumidamente el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); resumidamente el C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); C.C. Edificación y Obras Públicas de León (2002); C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004); C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004); C.C. Construcción y OP de Málaga (2004); C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción de Orense (2004); C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(2002), que establece que el porcentaje disminuirá proporcionalmente cuando las horas trabajadas durante ese periodo fueran inferiores a ocho; C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004) y C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003); C.C. sector hormigones y canteras de Vizcaya (2004).

709 C.C. Construcción y OP de Avila (2002).

710 C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003).

711 C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003).

712 En este sentido el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004).

713 C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

N) Pluses extrasalariales

El art. 66 del CGSC, tras lo antes indicado en el art. 54, entra ya en el detalle de los pluses extrasalariales señalando los siguientes aspectos, que son objeto de gran causismo en la negociación colectiva provincial ⁷¹⁴, debiendo apuntar ya que estos pluses se abonan por día efectivamente trabajado, son compensatorios, y no se abonan, generalmente, por sábados y festivos, salvo que en ellos haya trabajo efectivo ⁷¹⁵, o pacto en contrario. ⁷¹⁶

1º). Plus de distancia y transporte. Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se podrá establecer un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determinará en tabla anexa a cada Convenio Colectivo de ámbito inferior al presente ⁷¹⁷.

714 Sobre el tema vid. C.C. Construcción de Cantabria (2003); C.C. Construcción y OP de Málaga (2004); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002) y C.C. Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (2004).

715 C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

716 C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002) que lo mantiene en los sábados aunque no se trabaje.

717 El C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), repite literalmente este punto, remitiéndose en su cuantía a la tabla anexa. El C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería(2002) preve un plus de distancia de 0,11 euros por km. recorrido con medios propios del trabajador y un plus de transporte de 2,09 euros para canteras y talleres de macizo y 1,79 para las demás actividades, en todo caso se abonarán por día efectivo de trabajo. El C.C. Mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002) fija la cantidad de 0,19/km. El C.C. Construcción y OP de Almería de 2002, fija para todos un plus de transporte de 4,35 euros por día de asistencia al trabajo, con independencia de cual sea la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador. El C.C. Construcción y OP de Gerona (2005) acuerda la estipulación de pluses de distancia y de transportes de manera generalizada para todos los trabajadores, independientemente de la concurrencia de las condiciones reglamentarias que dan derecho a esta percepción con objeto de compensar, de manera general, los gastos y los tiempo de desplazamiento que los trabajadores invierten para acudir a sus lugares de trabajo, y también para evitar la variación constante de este concepto dada la variación constante del lugar de trabajo característica de este sector. Por tanto las dos partes ratifican el carácter compensatorio y no salarial de este concepto. La cotización de estos conceptos se realizará de acuerdo con lo que prevé el art. 2 del RD 1426/1997, de 15 de septiembre. El C.C. Construcción de las Islas Baleares (2002), fija la cantidad de 1,69 euros diarias para todas las categorías por día efectivo de trabajo. En los años sucesivos se estará a lo que dispongan, sobre incremento salarial, los respectivos Acuerdos Sectoriales nacionales para cada año.. Este plus sustituye el plus de distancia o kilometraje. El C.C. Construcción y OP de Madrid (2005) se remite a las tablas anexas. El C.C. Construcción y OP de Albacete (2003), se remite

La razón de ser de este complemento extrasalarial o compensatorio, que se establece de modo generalizado para todos los trabajadores, no es otra que la de compensar los gastos y el tiempo de desplazamiento, que de forma generalizada deben efectuar los trabajadores para ir a los puestos de trabajo, y para evitar la constante variabilidad de este concepto en razón de la también constante variabilidad del puesto de trabajo, lo cual constituye una característica de este sector.⁷¹⁸

Cabe encontrar algún Convenio Colectivo ⁷¹⁹ que fija un plus extrasalarial (de transporte: que tiene como finalidad sustituir a los viejos pluses de distancia y transporte) para compensar los gastos(por tanto sin carácter absorbible ni

a las tablas anexas. Este primer numero se reproduce literalmente en el C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); de modo parecido el C.C. Construcción de Ceuta (2003) fija el plus de transporte en 1,16 euros diarios por día efectivo trabajado igual para todas las categorías, revisable anualmente según IPC más porcentaje adicional. El C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005), lo fija en tabla anexa, señalando que este plus extrasalarial sustituye a los pluses de distancia y transporte establecidos en las órdenes ministeriales de 10 de febrero, 4 de junio y 24 de septiembre de 1958, y resolución del 5 de junio de 1963; en el mismo sentido que el CC anterior el C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); el C.C. Construcción y OP de Huelva (2005), en su anexo II (4,50 euros/ día trabajado), y dado su carácter compensatorio no computa ni será tenido en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias de junio y Navidad, ni para el cálculo del complemento de antigüedad ni horas extraordinarias; el C.C. Construcción y OP de Huesca (2002), lo fija en 3,5 euros por día efectivamente trabajado, que por su carácter compensatorio y extrasalarial no se computará para el pago antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, vacaciones ni indemnización por despido; el C.C. Edificación y Obras Públicas de León (2002), lo establece en 2,98 euros diarios para todas las categorías y niveles; el C.C. Construcción de Lérida (2003); C.C. Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (2004), que fija cantidades diversas según niveles; C.C. Construcción y OP de Navarra (2005) ; C.C. Construcción de Orense (2004), señala que este plus no cotiza a SS ni a AT; C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004); C.C. Construcción de Salamanca (2005), en cantidad de 3,72 euros día efectivo de trabajo, revalorizable del mismo modo que el salario base del cc; pero si los trabajadores, debidamente autorizados, utilizan sus propios medios de locomoción, se les pagará a razón de 0,17 euros km. siempre que el punto de destino esté situado a más de 10 km. del domicilio social de la empresa; C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002), que lo establece en la cantidad de 4,44 euros por día efectivo de trabajo para todos los grupos y categorías y sustituye a los pluses de distancia y transporte y C.C. Construcción y OP de Teruel (2002).

⁷¹⁸ En este sentido C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003). El C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004) establece los pluses de transporte y distancia hasta 12 km. del centro urbano y ropa y calzado de trabajo. Serán satisfechos únicamente en jornada realmente trabajada completa y no será cotizable a la Seguridad Social y AATT. En similar sentido el C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004), sin referencia a ropa y calzado de trabajo. El C.C. Comercio de materiales de construcción de Barcelona (2005) lo establece para todos los trabajadores en el anexo y se devenga por día trabajado. Los que utilicen vehículo propio autorizado percibirán 0,22 por km. recorrido en la labor realizada. El C.C. de Pintura de La Coruña (2005) lo establece igual para todas las categorías y por día efectivamente trabajado. El C.C. Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia(2004) regula con detalle los dos pluses por separado: de distancia y de transporte; C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(2002).

⁷¹⁹ C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C.C. Construcción y OP de Castellón (2002); C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002), lo fija en 3,27 euros, por cada día efectivo de trabajo y de igual cuantía para todos los grupos y categorías; C.C. Construcción y OP de Valencia (2005), fija el plus de transporte en 75,75 euros. mensuales para todo tipo de trabajadores.

compensable) que se producen a los trabajadores para acudir a su puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, disponiéndose que se pague por cada día efectivo de trabajo e igual para las distintas categorías y fijado en tabla anexa⁷²⁰, precisando algún cc, además, que este plus extrasalarial no será computable a efectos de Seguridad Social y accidentes de trabajo. Obviamente, al tratarse de un complemento extrasalarial por día efectivo de trabajo, cuando no existe trabajo no existe plus de transporte, y ello vale tanto cuando las ausencias son justificadas como cuando son injustificadas, pues si no existe la causa /gasto, no existe la necesidad de subvenir a su cobertura⁷²¹.

Los gastos de locomoción pueden fijarse en cantidades por kms.recorridos, generalmente 1,14 céntimos/km⁷²², o 0,17 euros⁷²³, o más⁷²⁴ o menos⁷²⁵ a contar desde el límite del caso urbano de la población⁷²⁶ en que se verificó la contratación y hasta el lugar donde se ubique la obra o centro de trabajo, en un solo viaje de ida y vuelta⁷²⁷, previéndose en algunos casos su incremento en función de los incrementos de los precios de los combustibles, en cuyo caso la Comisión paritaria deberá establecer los criterios a seguir para la aplicación de tal variación.⁷²⁸

Hay que destacar que algunos convenios colectivos sujetan la percepción del plus de locomoción a muy rígidos requisitos, como por ej. el C.C. Construcción de Pontevedra (1999), cuyo art.32 establece las siguientes modalidades: a) si se trata de trabajadores fijos, se entenderá como desplazamiento el recorrido entre el domicilio de la empresa y el centro de trabajo en que esté prestando sus servicios en cada momento; b) en el caso de trabajadores con contrato que no sea fijo de plantilla, el desplazamiento será el recorrido entre el centro de trabajo para el que hubiere sido contratado

720 C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002), sustituyendo a los pluses de distancia y transporte.

721 C.C. Construcción y OP de Valencia (2005), establece el descuento por ausencia de la cantidad resultante de multiplicar tantos días de ausencia por la cantidad resultante de dividir el plus de 75,75 euros por el número de días efectivos de trabajo del mes en que se produzcan estas ausencias.

722 C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002).

723 C.C. Construcción y OP de Valencia (2005), establece estos 0,17 euros por km. o fracción de quinientos metros de recorrido que deba cubrir a pie o con medios mecánicos propios el trabajador. Esta cantidad es la que también se abona en el C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005)

724 El C.C. Construcción de Ciudad Real de 2002, lo fija en 0,52 euros por km. recorrido de ida y día efectivo de trabajo, no percibiéndose cantidad por los de vuelta; el C.C. Construcción de Pontevedra (2004), lo fija en 0,17 euros/km recorrido, en el caso de que el trabajador para el desplazamiento tenga que usar medios ajenos a los de la empresa, pero sometido a una serie de condiciones de distancias.

725 El C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003), lo fija en 0,18 euro km. descontando, además, dos de ida y dos de vuelta.

726 El C.C. Construcción y OP de Valencia (2005), indica que los límites del casco urbano serán fijados por la Alcaldía respectiva y, en caso de duda, por la Delegación de Trabajo.

727 C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

728 C.C. Construcción de las Islas Baleares (2002).

inicialmente y aquél en el que esté realizando su actividad en cada momento. Asimismo, el devengo de las cantidades se sujetará a las siguientes normas: a) solo darán derecho a estas percepciones aquellos desplazamientos que supongan recorridos superiores a los 10 kms.; b) en caso de que proceda el abono de cantidades por este concepto, sólo serán abonables los kms. que excedan de los cinco primeros del recorrido; c) no procederá el abono de kilometraje por locomoción cuando el centro de trabajo en que estén prestando los servicios se encuentre a una distancia del domicilio del trabajador que sea inferior a 10 kms.; d) solamente darán derecho a estos abonos dos desplazamientos diarios.

En algunos casos se indica que el plus de locomoción puede evitarse si el empresario paga los gastos de desplazamiento en transporte público⁷²⁹ o pone medios de transporte propios para trasladar a los trabajadores hasta el lugar de trabajo.⁷³⁰

Increíble, o cuanto menos curiosa, resulta la matización que hace el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005), cuando en su art. 14 B), párrafos 5º y 6º, indica lo siguiente:

"Si el transporte público solo existe en parte del trayecto, el trabajador percibirá el importe total del servicio que haya de utilizar más la cuantía por km. que fija el pfo. tercero por los tramos que vaya a pie, pudiendo optar el trabajador entre dicha forma de percepción o bien que se le abone la indemnización en metálico pactada por km. del total recorrido.

La fijación de la distancia vendrá determinada por las medidas establecidas por la Jefatura de Obras Públicas, en los libros publicados por este organismo, o por las cartas del Instituto Geográfico y Catastral en los caminos normales transitables y por los itinerarios de los servicios públicos de transporte que, partiendo de la población en donde resida el productor conduzcan al centro laboral o tajo donde trabaja."

2º). Otros pluses extrasalariales, como los de herramientas y ropa de trabajo, se podrán establecer en los Convenios de ámbito inferior para compensar los gastos originados al trabajador, dentro de los límites establecidos en el artículo 55.2.b), del presente Convenio.

Con carácter general en este punto cabe señalar como algún Convenio Colectivo⁷³¹ regula la obligación de las empresas de poner a disposición de los trabajadores la ropa y herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo, siendo aquellos responsables del buen uso, mantenimiento y conservación de los mismos durante el periodo de tiempo que duren los trabajos para los que sean contratados, pudiendo exigirles la empresa las oportunas responsabilidades en caso de que no observen la diligencia debida. Ahora bien, en ningún caso los equipos de protección individual que la empresa debe de proporcionar

729 C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

730 C.C. Construcción de Ciudad Real (2002);

731 C.C. Construcción de Ciudad Real (2002): ropa de trabajo y herramientas; , C.C. Construcción y OP de Granada (2005).

gratuitamente a los trabajadores, tendrán la consideración de ropa de trabajo. Si la empresa, pues, no facilita estos medios, entonces vendrá obligada a abonar a los trabajadores, en concepto de desgaste de ropa y/o herramienta, por día efectivamente trabajado, el plus indemnizatorio que se indica en las tablas correspondientes del Convenio Colectivo⁷³².

En materia de ropa de trabajo es habitual en este sector que las empresas faciliten ropa de trabajo⁷³³, teniendo en cuenta la especial suciedad de la actividad, pero es habitual también que en lugar de ello los convenios colectivos⁷³⁴ reconozcan el plus extrasalarial de ropa de trabajo por ej. a razón de 1127 ptas mensuales, en unos casos, y en otros con carácter diario, por ej. a razón de 0,24 euros por día efectivo de trabajo⁷³⁵, y que no se abonará en vacaciones, y según algunos convenios colectivos solo se abona a los trabajadores de los niveles VIII al XII, ambos inclusive, y se revalorizará anualmente como el salario del Convenio Colectivo. Algún Convenio Colectivo en lugar de regular el plus de ropa de trabajo lo que hace es listar el tipo de ropa⁷³⁶ y calzado que se ha de poner a disposición de los trabajadores, incluso a efectos de prevención de riesgos laborales.⁷³⁷

Suele recordarse, igualmente, y como antes avanzamos, que por tratarse de plus extrasalarial está exento de cotizar a la Seguridad Social⁷³⁸

En materia de herramientas de trabajo, algún Convenio Colectivo⁷³⁹ señala que las empresas se comprometen a facilitar las herramientas de mano necesarias para la realización de su trabajo. Si el trabajador observa demora en la entrega de las mismas las reclamará. El tiempo de espera para la recepción de las herramientas reclamadas será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Si el trabajador, de acuerdo con el empresario, aporta las herramientas de su propiedad, tendrá derecho a percibir en concepto de desgaste de herramienta, la suma de 84 ptas por cada día efectivo de trabajo. O la empresa facilita las herramientas a los trabajadores, o paga el desgaste de las mismas si las aporta el trabajador⁷⁴⁰; en todo caso el trabajador responde de su uso normal y

732 El C.C. Construcción y OP de Almería (2002) establece en concepto de indemnización por desgaste de las herramientas que aporte el trabajador a su trabajo de 0,38 euros por día efectivo de trabajo; el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002) fija la obligación de entregar un buzo cada cuatro meses y si no pagar diariamente un plus de ropa de 0,38 euros por días efectivo de trabajo; asimismo este C.C. fija un plus de herramientas, si el empresario no las pone, de 0,52 euros por día efectivo de trabajo.. "siempre que el equipo de trabajo de herramientas de que disponga el trabajador sea completo y esté en buen uso, según su categoría". El C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005)abona 0,75 euros por día trabajado a los oficiales de primera y segunda de oficio que aporten su herramienta.

733 C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

734 C.C. Construcción y OP de Gerona (2005); C.C. Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003).

735 C.C. Construcción y OP de Teruel (2002).

736 El C.C. Construcción y OP de Teruel (2002) señala que deberá entregarse un mono o buzo a todo el personal cuyo trabajo se realice a pie de obra, tanto de modo continuo como discontinuo.

737 C.C. Construcción y OP de Alicante (2005).

738 C.C. Construcción y OP de (2005).

739 C.C. Construcción de Pontevedra (2004).

740 C.C. Mármoles y piedras de Castellón(2002); C.C. Construcción de Ceuta (2003), que fija 11,08 euros mensuales revisables anualmente; C.C. Construcción y OP de

mantenimiento⁷⁴¹. Algún Convenio Colectivo desciende al detalle de enumerar para cada categoría profesional las herramientas a que se refiere este plus, exigiendo, además, que el trabajador tenga en la obra su bolsa de trabajo con las herramientas mencionadas.⁷⁴²

A mayor abundamiento, y en relación con los pluses por desgaste de herramientas, puede establecerse una cantidad fija por semana⁷⁴³, mes⁷⁴⁴ o día⁷⁴⁵ trabajado en el texto del convenio o en su anexo⁷⁴⁶, susceptible de incremento en función del incremento que se aplique para el salario base en cada anualidad; asimismo es normal que la misma empresa provea de un lugar para el depósito y conservación de las herramientas a los efectos de salvar así su responsabilidad.⁷⁴⁷ Incluso algún Convenio Colectivo⁷⁴⁸ enumeran las distintas herramientas que han de traer los distintos tipos de trabajadores, de tal manera, además, que si no las aporta y se retrasa el trabajo, con independencia de posibles sanciones, se le dejará de pagar el plus de herramientas .

Huesca (2002) señala que la empresa estará obligada a facilitar al trabajador las herramientas adecuadas para realizar su trabajo y éste utilizarlas. En el caso de que sea el trabajador quien facilite la arquilla completa, percibirá por su desgaste un complemento extrasalarial de 0,36 euros por día de trabajo efectivo. En el subsector pintura, la herramienta debe facilitarla siempre la empresa. El C.C. Construcción y OP de Jaén (2005), después de reconocer la obligación del empresario de facilitar las herramientas al trabajador, caso de que esto sea posible debe el empresario pagarle 0,42 euros por día efectivamente trabajado, pudiendo cobrar esta cantidad los oficiales de primera y segunda, los ayudantes y peones especializados; el C.C. Construcción de Lérida (2003), establece un plus de desgaste de herramientas de 62 ptas por día trabajado, si la empresa no pone las herramientas; el C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004), fija la cantidad de 0,28 euros por día efectivo de trabajo; el C.C. Construcción y OP de Navarra (2005), establece un plus diario de 0,60 euros a los oficiales y ayudantes, que se incrementa anualmente según el IPC más 1,7 por ciento en 2006 y 1,7 en el 2007; el C.C. Construcción y OP de Palencia (2002), fija 0,48 euros día efectivo de trabajo; el C.C. Construcción de Salamanca (2005), lo fija en razón de 0,56 euros por día efectivo de trabajo, en favor de los trabajadores de los niveles VIII, IX y X, y revalorizable anualmente al igual que el salario del C.C.; el C.C. Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (2004), fija la cantidad de 0,45 euros día, etc..

741 C.C. Construcción de Lérida (2003).

742 C.C. Construcción y OP de Alicante (2005). Se llega a decir que si el trabajador no lleva las herramientas necesarias para su actividad y ello suponga demora en el trabajo que ha de realizar, con independencia de la facultad disciplinaria de la empresa, perderá el plus de desgaste de herramientas de ese día;

743 C.C. Construcción y OP de Valencia (2005). En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, abonará por este concepto 1,76 euros ptas. semanales a los oficiales de primera y segunda y 1,11 euros a los ayudantes y peones especializados.

744 C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002) y C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002). Este último concede la cantidad de 9 euros mensuales.

745 C.C. Construcción y OP de Castellón (2002); C.C. Construcción y OP de Toledo (2002), lo fija a razón de 0,60 euros por día efectivo de trabajo para el oficial y 0,45 euros para el ayudante, que necesariamente aportarán maza, cortafríos, paleta catalana y alcotana. El C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003), prevé un plus de desgaste de herramientas exclusivamente para los oficiales en la cuantía de 0,75 euros por día efectivamente trabajado.

746 C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002);

747 C.C. Construcción de las Islas Baleares (2002).

748 C.C. Construcción y OP de Castellón (2002).

Finalmente decir que algún Convenio Colectivo⁷⁴⁹ crea un plus extrasalarial en el que se engloban el plus de distancia, el de desgaste de herramientas y el de ropa de trabajo, pudiendo la empresa seguir este sistema o prestar el servicio a que en cada caso se refiere, significando que de la cantidad prevista en el anexo los porcentajes son los siguientes: plus de distancia= 70 %; plus de desgaste de herramientas y plus de ropa de trabajo= el 15 % cada uno.

Ñ) Corrección del absentismo a través de los pluses de asistencia y actividad.

Teniendo en cuenta los problemas y especificidades del sector, el art. 67 del CGSC dispone⁷⁵⁰ que.."Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

En consecuencia, y tendiendo siempre a un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, se incluirán en los Convenios colectivos de ámbito inferior al presente cláusulas tendentes a la corrección del absentismo y en orden a la consecución del fin perseguido, se deberá incluir en los Convenios Colectivos la estipulación siguiente u otra análoga⁷⁵¹:

Plus o prima de Asistencia y Actividad:

El indicado plus o prima, cuando se pacte, se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible⁷⁵² y, mediante tabla anexa, se determinará la cuantía del mismo, de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente⁷⁵³ a medida que aumenten las horas de

749 C.C. Construcción y OP de Segovia (2003).

750 Sustancialmente idéntico el C.C. Construcción de Cantabria (2003); en parecidos términos el C.C. Edificación y Obras Públicas de La Rioja (2003); el C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005),etc.

751 El C.C. Construcción y OP de Madrid (2005), art. 27.2 señala que "Con objeto de combatir el absentismo se establece que aquel trabajador que no justifique debidamente su ausencia al trabajo será privado del equivalente a tres días de plus de actividad y asistencia por cada una de las faltas cometidas". Si el empresario ejercita este tipo de sanción, no se aplicarán las previstas en los arts. 102.2 y 103.2 del CC General de la Construcción. El art. 30 del C.C. Construcción y OP de Albacete (2003) dispone: Con el fin de estimular a los trabajadores en la asistencia y puntualidad en el trabajo, las empresas abonarán al personal a su servicio, sin distinción de categorías profesionales, un suplemento salarial por día efectivo de trabajo en la cuantía que se especifica en las tablas anexas. En los supuestos de empresas con jornada de trabajo de lunes a viernes, éstas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores el plus de asistencia correspondiente a los sábados no trabajados.

752 C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería (2002); C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004); C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004); C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(2002); C.C. Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (2004).

753 El art. 25 del C.C. Construcción de Asturias (2003), en desarrollo del art. 66 del CC General de la Construcción, establece las siguientes minoraciones: el trabajador que falte un día del mes, percibirá el 85 por 100 del citado monto mensual; quien tenga dos faltas al trabajo, percibirá el 70 por cien; quien tenga tres faltas, percibirá el 50 por ciento; y quien tenga cuatro faltas, percibirá el 25 por ciento. Y no percibirá cantidad alguna, por este concepto,

ausencia del trabajador, o sea que habrá que considerar los supuestos de impuntualidad de entrada o de abandono ante tempus del lugar de trabajo(con lo que no se cumpla el deber de cumplimiento efectivo del tiempo de trabajo pactado:vid. tratamiento del cómputo del tiempo de trabajo) antes de concluir el tiempo de trabajo, así como los casos de inasistencia injustificada al trabajo⁷⁵⁴.

quien falte cinco o más días dentro de cada mes natural.

El C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005), previene que este plus se perderá en las circunstancias y cuantías siguientes a) la segunda falta sin justificación será penalizada con la pérdida de 10 días del plus de asistencia, además de las retribuciones correspondientes al día de la falta; b) la tercera falta será penalizada con la pérdida del plus de asistencia correspondiente a la totalidad del mes, además de las retribuciones correspondientes al día de la falta; c) estas faltas de asistencia podrán dar lugar, además, a las oportunas sanciones, de acuerdo con la vigente ordenanza; d) las faltas han de computarse siempre dentro del mes natural y e) la comisión de nuevas faltas de asistencia dará lugar, en todo caso, a las sanciones previstas en la legislación vigente.

El C.C. de Pinturas de La Coruña (2005), tras fijar la prima de asistencia y puntualidad dispone que se perderá en las circunstancias y cuantías siguientes: a) La primera falta sin justificación será penalizada con pérdida de 1,5 días de prima, además del salario correspondiente al día de la falta; b) la segunda falta será penalizada con la pérdida de 5 días de prima, además del salario correspondientes al día de la falta; c) por cada nueva falta será penalizada con la pérdida de la prima correspondiente a la mitad de los días trabajados en el mes, además del salario o salarios de la nueva o nuevas faltas y d) las faltas han de computarse siempre de cada mes natural.

El C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002), art.24, señala que aquel trabajador que no justifique debidamente su ausencia al trabajo será privado del equivalente a tres días de plus de actividad y asistencia por cada una de las faltas injustificadas (en estos casos no será de aplicación las otras sanciones previstas en el propio cc general del sector).

El art. 32 del C.C. Construcción y OP de Jaén (2005) dispone que "Para estimular a los trabajadores en la asistencia y puntualidad en el trabajo, las empresas abonarán a su personal un plus de asistencia en las cuantías que se establecen en las tablas de salarios para las respectivas categorías. Este complemento salarial de calidad o cantidad, únicamente dejará de computarse en domingos, satisfaciéndose por el importe de seis días, aunque en el transcurso de la semana hubiera algún festivo; la falta injustificada al trabajo de dos días alternos o consecutivos, motivará la pérdida de dicho complemento, por lo que a la totalidad de la semana se refiere. De igual forma, quien incurra en faltas injustificadas durante dos lunes de un mismo mes, dejará de devengar el plus de asistencia por importe de seis días.

El C.C. Edificación y Obras Públicas de León (2002), art. 15 fija un plus de asistencia y productividad igual para todas las categorías y niveles por valor de 11,86 euros/día.

El CC Construcción y OP de Sevilla (2005), art. 37.2 fija el plus para todos en 12,53 euros.

754 Art. 52 del C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), el cual, aparte de fijar en tabla anexa los consabidos pluses exige que no solo que sea jornadas efectivamente trabajadas, sino con rendimientos normales y correctos según uso y costumbre, por lo que las faltas injustificadas de asistencia al trabajo producirán la pérdida, por ej. 1 falta al mes corresponde a dos días de plus, 2 faltas se corresponden con tres días de plus y 3 faltas cinco días de plus, al margen de la posible sanción disciplinaria. Asimismo se indica que la puntualidad es de necesaria observancia y debe exigirse a todos los operarios para no incurrir en el cuadro de sanciones.

El art. 36 del C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004) formula dos exigencias: a) para que el trabajador tenga derecho a su percepción, deberá observar la puntualidad necesaria, entendiéndose por ésta la presencia del trabajador en el Centro de Trabajo a la hora señalada para el inicio de la jornada y no abandonar aquél antes de que tenga lugar la finalización de la misma, y b) teniendo en cuenta el fin cuya consecución se pretende, la ausencia injustificada del trabajador al inicio o a la finalización de la jornada determinará la pérdida del derecho a percibirlo, sin perjuicio de las sanciones previstas en el Convenio General del Sector.

El art. 47 del C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002) regula con detalle los distintos supuestos de inasistencia e impuntualidad y las sanciones a aplicar en cada caso.

Al determinarse este plus salarial en las tablas de cada Convenio Colectivo, se tendrá en cuenta el límite porcentual establecido en el artículo 55.2.c) de este Convenio.

En esta parcela, y partiendo de la generalidad de la asunción de las políticas del CGSC, existe una gran minuciosidad y una serie de respuestas dignas de ser traídas a este texto en tanto en cuanto soluciones a confrontar.

Las faltas injustificadas al trabajo, al margen de la posible sanción que se pueda imponer, pueden comportar la pérdida del plus de asistencia del día en cuestión, tanto se falte el día completo como medio día.⁷⁵⁵

Algún Convenio Colectivo lo que hace es establecer que en los casos de ausencia o incomparecencia al trabajo sin causa legítima, no se devengará jornal alguno ni cuotas a la seguridad social sin perjuicio de la aplicación de las faltas y sanciones correspondientes⁷⁵⁶

Algún otro Convenio Colectivo⁷⁵⁷, de modo, cuanto menos, extraño, dispone que las empresas podrán descontar a los productores que falten al trabajo sin causa justificada el importe de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Asimismo, algún Convenio Colectivo⁷⁵⁸ se cree en la necesidad de enumerar todos los supuestos de causas justificadas de inasistencia al trabajo como, licencias retribuidas y no retribuidas, huelga legal, suspensión de actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así lo decrete la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, etc.

También algún Convenio Colectivo⁷⁵⁹, en aras a un aumento de la presencia de los trabajadores en la empresa, incluye una serie de infracciones y consiguientes penalizaciones; así se estima como impuntualidad el no estar el trabajador en el centro de trabajo a la hora marcada para el comienzo del trabajo, suponiendo tres faltas de puntualidad una falta de asistencia; y son faltas de asistencia al trabajo todo retraso superior a treinta minutos de la hora de entrada, así como los abandonos del centro de trabajo sin permiso, suponiendo una falta de asistencia la pérdida de dos días del plus de asistencia, dos faltas la pérdida de cuatro días de plus, tres faltas la pérdida de diez días de plus, cuatro faltas la pérdida de veinte días de plus y cinco faltas la pérdida del plus mensual.

El art. 12 del C.C. Construcción de Orense (2004) regula con detalle los efectos de las distintas faltas de asistencia: un día comporta la pérdida de 4 días de plus, la segunda, la pérdida de diez días y la tercera la pérdida total, y todo ello se computa en cada mes natural.

755 En tal sentido el art. 38 del C.C. Construcción y OP de Burgos (2005); vid. en parecidos términos el C.C. Construcción y OP de Segovia (2003), art. 16, con bastante detalle, o el art. 9 del C.C. Construcción y OP de Soria (2002).

756 C.C. Construcción y OP de Almería (2002).

757 C.C. Construcción de Pontevedra (2004).

758 C.C. Construcción de Asturias (2003).

759 C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002).

Siguiendo con este detalle, algún Convenio Colectivo preve la pérdida de un día de plus de asistencia por cada dos faltas injustificadas al trabajo en el plazo de un mes; otro Convenio Colectivo⁷⁶⁰ señala que el trabajador que durante el mes haya faltado algún día, no tendrá derecho a percibir este plus; otros convenios colectivos⁷⁶¹ establecen que dos faltas al mes de inasistencia injustificada al trabajo comportará la pérdida de tres días de plus; tres faltas al mes comportarán la pérdida de cinco días, y ello con independencia de las sanciones por faltas injustificadas al trabajo.

Finalmente decir que algún Convenio Colectivo no solo sanciona con la pérdida del plus cuando no se realiza la jornada completa, salvo justificación acreditada, en los casos de inasistencias injustificadas al trabajo/ cada día de inasistencia se sanciona con dos de plus, al margen de las demás sanciones que pudieran proceder), y en los casos de permisos, licencias, I.T. etc. salvo en los créditos sindicales de horas, sino también cuando se reduzca voluntariamente el rendimiento y se pueda comprobar mediante los partes correspondientes y otras pruebas fehacientes.⁷⁶²

O) La realización y pago de los distintos tipos de horas extraordinarias.

a) Cuestiones generales.

En tres preceptos distintos y consecutivos (arts. 68,.69 y 70 del CGSC) se trata, en sede salarial, de las horas extraordinarias con claves que no son únicamente las económicas, como tendremos ocasión de comprobar de modo inmediato.

En primer lugar señalar que el art. 68, que trata de la Realización de horas extraordinarias⁷⁶³previene que..."Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Como hemos tenido ocasión de comprobar, algún Convenio Colectivo⁷⁶⁴ aún se mueve en los parámetros del art. 35 del ET y no en el de estos preceptos

760 C.C. Construcción de Ceuta (2003), que lo establece en 0,40 euros diarios revisables anualmente.

761 C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); el C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004), que es más riguroso aún, pues por un día no trabajado pierde 4 de plus, por 2 días, 10 días de plus, por tres jornadas pierde todo el plus mensual. El C.C. Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (2004) regula con detalle la pérdida del plus por faltas de puntualidad.

762 C.C. Mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002).

763 El C.C. Construcción y OP de Alicante (2005) reproduce literalmente este precepto; lo mismo hace el C.C. Construcción y OP de Almería (2002); también el C.C. Construcción de Cantabria (2003); en el mismo sentido el C.C. Construcción de Ceuta (2003); el C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); el C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); el C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); el C.C. Construcción y OP de Málaga (2004); el C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); el C.C. Construcción y OP de Navarra (2005), que en lo demás se remite a los arts.siguientes de este CC.; el C.C. Construcción de Orense (2004); el C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); el C.C. Construcción de Pontevedra (2004); el C.C. Construcción de Salamanca (2005); el C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); el C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); el C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(2002).

764 C.C. Actividades conexas de comercio de la construcción de Cádiz (2005); C.C.

del C.C. General del Sector de la Construcción, manteniendo incluso el recargo del 75 por 100 a efectos del pago de las horas extraordinarias.

En todo caso, algún que otro Convenio Colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias⁷⁶⁵, como posteriormente veremos con más detalle.

Algún Convenio Colectivo⁷⁶⁶, de modo muy particular, define las horas extraordinarias como todas aquellas que superen las 40 h. semanales y que tengan carácter estructural de urgencia.

b) Horas estructurales y número de horas a realizar.

El art.69 del CGSC regula diversos extremos de las Horas extraordinarias estructurales⁷⁶⁷ con el siguiente tenor literal, mezclando temas específicos con genéricos, como veremos al tratar del número de horas extraordinarias a realizar, pues esto tanto tiene que ver con unas como con otras horas extraordinarias:

1ª). Se consideran horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción⁷⁶⁸.

Hay que decir de entrada que, posiblemente, siguiendo el dictado de los grandes pactos colectivos se pretende que en el futuro pasen a mejor vida las horas extraordinarias habituales y se exija que exista algún tipo de justificación objetiva de más entidad para su realización, de ahí que se pase a definir las horas extraordinarias estructurales, cosa que no hace el E.T. en su art. 35 y si la normativa de Seguridad Social a efectos de cotización. De todos modos, hay que remarcar, de modo claro y directo, que en algún Convenio Colectivo⁷⁶⁹ se recomienda la no realización de horas extraordinarias de las llamadas habituales, por lo que las empresas no podrán tomar represalias contra aquellos trabajadores que se nieguen a realizar dichas horas; no obstante lo anterior, podrán realizarse horas extraordinarias estructurales, sin que su número pueda ser superior a ochenta. En resumidas cuentas, en no pocos convenios colectivos se preconizan que, siempre que sea posible, y a efectos de tender a mantener o, en su caso, a incrementar el volumen de empleo, trabajadores y empresarios hagan cuanto

Construcción y OP de Guipuzcoa (2004).

765 C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005).

766 C.C. Construcción de Lérida (2003).

767 En el mismo sentido el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); C.C. Construcción de Cantabria (2003); C.C. Construcción de Ceuta(2003); C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004) el cual recuerda la voluntariedad de las horas extraordinarias, salvo las que tengan su causa en la fuerza mayor; C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005);C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C.C. Construcción y OP de Málaga (2004); C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción de Orense (2004); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción de Pontevedra (2004); .C.C Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); C.C. Construcción y OP de Sevilla (1999) y C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(2002).

768 C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002), C.C. Construcción y OP de Granada (2005).

769 C.C. Construcción y OP de Castellón (2002).

esté de su partea , siempre que lo permitan las razones técnicas, organizativas o productivas, para la supresión o reducción de las horas extraordinarias⁷⁷⁰.

Teniendo en cuenta,pues, la grave situación de paro que se ha atravesado y con el objeto de favorecer la creación de empleo, algunos convenios colectivos⁷⁷¹ recuerdan un ya viejo pacto consistente en reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión⁷⁷².

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

2º). El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de dos al día, veinte al mes y ochenta al año⁷⁷³.

Este precepto recoge el viejo precepto, anterior a la reforma, pues en la actualidad lo único que se dice en el art. 35.2 del E.T. es que no se podrán hacer más de ochenta horas extraordinarias al año.

Como hemos visto antes, algunos convenios colectivos⁷⁷⁴ señalan que, con independencia de lo previsto en el art. 69.2 del CC del sector, las partes, a fin de tender a mantener o, en su caso, incrementar el volumen de empleo, instan a empresas y trabajadores afectados a que, cuando por razones técnicas, organizativas o productivas sea posible, tiendan a la supresión o reducción de las horas extraordinarias.

Asimismo, en algún Convenio Colectivo⁷⁷⁵ se recuerda que la Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa y a los Delegados de

770 C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción de las Islas Baleares (2002); ; C.C. Construcción y OP de Málaga (1999); C.C. Construcción y OP de Toledo de (2002).

771 C.C. Comercio de materiales de construcción de Barcelona (2005); C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); y C.C. Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (2004).

772 De modo claro y contundente el C.C. Edificación y Obras Públicas de León (2002), dispone: Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aquí se podrán exigir las llamadas horas estructurales...Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial. El C.C. de las Industrias de Mármoles y piedras de Castellón (2002) recomienda la no realización de horas extraordinarias y que las empresas no podrán tomar represalias contra aquellos trabajadores que se nieguen a realizarlas. No obstante, se respeta la realización de horas estructurales.

773 Vid. C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002).

774 C.C. Construcción y OP de Jaén (2005); C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003).

775 C.C. Construcción y OP de Madrid (2005).

personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos, Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias⁷⁷⁶.

Los trabajadores pueden solicitar a través de sus representantes legales partes quincenales de las horas extraordinarias efectivamente realizadas con especificación del recargo correspondiente. Caso de no existir representación legal alguna podrán los trabajadores ejercitar por si mismos tal derecho⁷⁷⁷.

c) Retribución de las horas extraordinarias.

Finalmente, el art.70 de este CGSC regula determinados aspectos relativos a la retribución de las horas extraordinarias⁷⁷⁸ con el siguiente tenor, debiendo dejar dicho que sobre este punto la negociación colectiva provincial no ha llevado a cabo grandes matizaciones sobre el CGSC:

1º). Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, se determinarán, en tabla anexa, en los Convenios Colectivos de ámbito inferior al presente⁷⁷⁹.

Hay que decir que algún Convenio Colectivo⁷⁸⁰ sigue la pauta histórica de establecer el recargo del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, incrementándola algún Convenio Colectivo al 100 por 100 si se realizan en día no laborable, bien sábado, bien domingo, bien festivo⁷⁸¹, atendiendo para su cálculo a la fórmula matemática que se establece.

776 C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002) .

777 Tal es la dicción del art. 42.6 del C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004).

778 Se transcribe todo el precepto en el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003). El C.C. Mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002) fija el valor de cada hora extraordinaria en el Anexo I del mismo. otro tanto hace el C.C. Construcción y OP de Burgos (2005); casi literalmente el C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); se reproduce el art. en el C.C. Construcción de Cantabria (2003); se remite al art. 35 del E.T. el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria(2004); reitera el contenido del precepto del C.C. General el C.C. Construcción de Ceuta (2003); en similares términos el C.C. Construcción y OP de La Coruña (2005); C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C.C. Construcción y OP de Granada (2005); C.C. Construcción y OP de Málaga (2004). Los tres primeros apartados coinciden literalmente con los también tres primeros apartados del art. 39 del C.C. Construcción y OP de Madrid (2005); C.C. C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); C.C. Construcción de Orense (2004); C.C. Construcción y OP de Palencia (2002); C.C. Construcción de Pontevedra (2004); C.C. Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C.C. para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(2002); el C.C. Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (2004) se remite totalmente al E.T.,etc.

779 En este mismo sentido el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005); con detalle por días de la semana y momentos del día o de la noche el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); también C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004);

780 C.C. Construcción y OP de Almería (2002); C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004); mediante fórmula matemática hace lo propio el C.C. Construcción y OP de Teruel (2002).

781 C.C. Construcción de Pontevedra (2004); C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002). El C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra(2004) lo amplía hasta el 85 % en estos casos.

Incluso algún Convenio Colectivo⁷⁸² llega a decir que el precio mínimo de referencia de la hora extraordinaria será el precio de la hora ordinaria, respetándose los pactos existentes en la empresa.

2º). Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso⁷⁸³.

Algún Convenio Colectivo establece que una hora extraordinaria equivaldrá a 1,75 horas de descanso.

En algún caso se dispone que las horas extraordinarias nunca se podrán pagar en efectivo, debiendo su contraprestación ser siempre compensada en tiempos libres y de mutuo acuerdo; no obstante, en los supuestos en que un trabajador en el momento de rescindirle su contrato o relación laboral, tuviera a su cuenta y favor horas estructurales de urgencia pendiente de ser compensadas en tiempo libre, podrán percibir las en efectivo metálico, valorando dichas horas al precio normal, más un incremento del 75 por ciento.

3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior⁷⁸⁴.

P) Dietas

Sobre esta materia el art. 87 del CGSC señala⁷⁸⁵.

782 C.C. Construcción y OP de Castellón (2002).

783 El C.C. Construcción y OP de Alicante (2005) indica que se optará entre abonar las horas extraordinarias o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

repite textualmente este precepto del CC General el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004); en el mismo sentido el C.C. Actividades de elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004); en el mismo sentido C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004); en el mismo sentido el C.C. Construcción y OP de Teruel (2002); en el mismo sentido C.C. Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia(2004).

784 En este mismo el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004).

785 El art. 40 del C.C. Construcción y OP de Albacete (2003) recoge literalmente el contenido de esta art. adicionando las cantidades concretas y fijando el mínimo de kms. de distancia para no poder volver a comer a casa. Se agrega que en el caso de que el empresario ponga medios de locomoción en el descanso de la comida, con objeto de ahorrarse la media dieta, el tiempo empleado en dicho desplazamiento será computado como tiempo efectivo de trabajo; contenido idéntico, con alguna especificación del sector encontramos en el art. 74 del C.C. Construcción y OP de Alicante (2005); en sentido similar el art. 28 del C.C. Construcción de Asturias (2003); en términos parecidos el art. 43 del C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003); es similar el art. 58 del C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002); igual el C.C. Construcción de Cantabria (2003); C.C. Construcción y OP de Gerona (2005); C.C. Construcción y OP de Jaén (2005), similar al CGSC; el C.C. Construcción y OP de Madrid (2005), fija cantidades idénticas para todos los niveles, distinguiendo entre dietas completas y medias dietas; similar el C.C. Construcción y OP de Málaga (2004); similar el C.C. Construcción y OP de Murcia (2002); similar el C.C. Construcción de Salamanca (2005), con detalle de medidas y dietas completas; similar el C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005), etc.

1º). La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2º). El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3º). Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará al 20 por 100 de la dieta completa.

4º). Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5º). Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar sobre las mencionadas dietas.

6º). El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

7º) La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

3. SUBSECTOR DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA

A) Condiciones económicas, revision salarial e incrementos sobre el ipc.

1. El Artículo 7 del CCIVC, que regula las Condiciones económicas dispuso que, a partir del día 1 de enero de 2004, el incremento para dicho año sería el I.P.C. previsto, más 0,50 por 100, sobre las tablas salariales y todos los conceptos retributivos.⁷⁸⁶

Para el año 2005, el incremento sería el I.P.C. previsto, más 0,50 por 100; para el año 2006 será el IPC previsto más 0,50 por 100.

Además se contempla, además del incremento citado, un incremento adicional de un 0,1% en el año 2004, un 0,2% en el año 2005 y un 0,1% en el año 2006 en la tabla de referencia.

⁷⁸⁶ El C.C. de Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (2002) incrementa las retribuciones en unos porcentajes diferentes para cada año de aplicación del C.C.

Finalmente señala que los salarios inferiores en cómputo anual a los de la tabla de referencia se completarán con la cantidad precisa para que, por terceras partes en cada uno de los períodos de vigencia, alcancen a los establecidos en la tabla de referencia definitivamente al finalizar la vigencia de este Convenio. Estas diferencias se podrán abonar en un solo pago anual dentro de cada año de vigencia.

No obstante lo anterior, los pactos de empresa se regularán por sus propias normas expresas.

Los atrasos derivados del referido incremento se abonarán en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».⁷⁸⁷

2. El artículo 8 del CCIVC vino a regular el tema de la Revisión salarial⁷⁸⁸, y previene que para cada año de vigencia del Convenio, en el caso de que el I.P.C. real, en el conjunto nacional, experimentara un incremento superior al I.P.C. previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, procederá la revisión por el exceso sobre todos los conceptos a los que se aplicó el incremento previsto en el artículo 7. Tal revisión se abonará con efectos retroactivos del 1 de enero del año en que proceda la revisión en una sola paga y durante los dos meses siguientes a la publicación oficial del IPC.

B) Salario mínimo garantizado

El artículo 11 del CCIVC, establece un Salario mínimo garantizado⁷⁸⁹ anual de cada trabajador a jornada completa, según su grupo profesional, teniendo en cuenta que, a tales efectos, se sumará el conjunto de las percepciones salariales así como el plus de transporte y distancia, en su caso, efectivamente percibidos por el trabajador. También, a los anteriores efectos, el artículo 10 de este C.C. regula el tema de los anticipos a cuenta de este Convenio, señalando que en las empresas donde se haya entregado o entreguen a cuenta de Convenio anticipos económicos, éstos serán absorbidos y compensados por el propio Convenio, siempre que se hayan reflejado con claridad tales anticipos a cuenta.

En los conceptos «ad personam» dados a título individual y con esta naturaleza, se trasladará el posible incremento de los mismos al seno de la

⁷⁸⁷ El C.C. para Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2004) no solo fija los porcentajes, sino que prevé que serán revisados al final de cada anualidad para incrementarse si procediera con carácter retroactivo.

En el mismo sentido que el CGEVC, se manifiesta el C.C. de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004).

⁷⁸⁸ El C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004) regula con detalle la aplicación de la cláusula de revisión a lo largo de los años 2005 y siguientes, precisando para este último que el salario será el resultante de aplicar a la tabla de salarios aprobada para el año el incremento de un porcentaje igual a la cifra del I.P.C. que prevea el Gobierno más el 0,5 %, aplicándose este mismo porcentaje para los destajos, tareas, primas e incentivos. Vid. C.C. Industria del vidrio de Sevilla (2004); C.C. Cerámica Artística de Toledo (2001);

⁷⁸⁹ El C.C. de Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (2002), regula y fija el salario base del convenio y el plus de convenio por cada día de trabajo.

empresa y, de no existir acuerdo entre las partes, quedarán congelados dichos conceptos.

C) Antigüedad⁷⁹⁰ con tope del 18 por ciento.

Frente a las alternativas de otros convenios colectivos en orden a congelar o consolidar la antigüedad, en este CCIVC (art. 12) observamos que las variaciones del complemento de antigüedad, establecido para premiar la permanencia continuada del trabajador al servicio de la empresa, se regirán por las siguientes reglas:

1. Los aumentos por años de servicio se devengarán exclusivamente por trienios. Cada trienio cumplido devengará el 3 por 100 del salario base que el trabajador perciba en cada momento. Se respetará para el cómputo de los mismos lo establecido en el Convenio Colectivo de 1991-1992.
2. El complemento de antigüedad tiene un límite de percepción del 18 por 100 del salario base y seis trienios, salvo para aquellos trabajadores en que la cantidad que estuvieran percibiendo, por efecto del sistema anterior, fuese superior a dicho porcentaje, en cuyo caso se les respetará.

790 Haciendo un repaso de la negociación colectiva de ámbito provincial nos encontramos con el siguiente panorama, que resulta de lo más variopinto:

En el C.C. para el Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2002) el complemento de antigüedad quedó congelado en el año 1996, pero se respeta *ad personam*. Tal cantidad no será objeto de absorción ni compensación por ulteriores mejoras retributivas, ni tampoco será revisable.

El C.C. sector Óptica optométrica de Burgos (2003) regula pormenorizadamente el *complemento ad personam* para reducir por compensación un 20% de la antigüedad existente el 31-12-2002, de cada trabajador.

El C.C. de Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (2002) prevé un plus salarial consistente en 2 bienios del 5 por 100 cada uno, y quinquenios del 7 por 100. Se calcula sobre la columna A de la tabla salarial anexa. Se computa la antigüedad en la empresa. Se toma como base el SMI cuando éste sea superior a la columna A. No podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto.

En el C.C. Industrias de Vidrio de Guipúzcoa (2002) se acuerda la supresión definitiva del concepto de antigüedad, asumiendo la antigüedad consolidada que regulan de forma pormenorizada.

El C.C. para Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004), solo fija dos bienios y hasta seis quinquenios, siendo los importes mensuales los que figuran en la tabla II del Convenio.

El C.C. para las Industrias del vidrio de Huelva de 2004 preve un 3 % del salario base de cada bienio con una percepción máxima del 50 por 100.

El C.C. de la Alfarería de La Rioja (2005) establece dos bienios al 5 % cada uno de ellos y 5 quinquenios al 7 % y un sexto quinquenio al 5 %, siempre sobre el salario base del C.C..

El C.C. Industrias del vidrio de Sevilla (2004) fija un complemento de carácter fijo e inamovible que se abonará junto a las quince pagas anuales existentes en partes iguales. Solo se paga a quienes hubieran completado al menos un año de servicio en su empresa el día 3 de febrero de 1994.

El C.C. de la Cerámica Artística de Toledo (2001) lleva a cabo la consolidación o congelación del plus al igual que en el sector de la Construcción.

6 El C.C. de la Industria Azulejera de Valencia (2003) fija los dos primeros bienios al 5 % y los sucesivos quinquenios al 7 %, con el tope del 50 % del salario base, más el plus regulador.

3. A partir del 1 de enero de 1999, los porcentajes de antigüedad son acumulativos hasta el 18 por 100. Alcanzado dicho porcentaje, queda consolidado. A partir de este momento la antigüedad será revisada cada año para mantener inalterable el citado porcentaje del 18 por 100 del salario base que exista en cada momento.

D) Clausula de descuelgue.⁷⁹¹

De conformidad con el art. 82.3 del E.T., el art. 9 del CCICV dispone que el porcentaje de incremento salarial establecido en el artículo 7 del presente Convenio no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el año precedente a la fecha de publicación en el BOE del Convenio o de la actualización de valores.

En estos casos, la fijación del aumento del salario se sujetará a las siguientes reglas:

a) Las empresas con pérdidas en el año en curso y en el precedente, que demuestren con el Balance de Situación en la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» dicha circunstancia, incrementarán sus salarios en un 0,50 por 100.

b) Para aquellas empresas que estando en la situación descrita en el apartado a) y además hayan tenido pérdidas en los dos ejercicios anteriores el incremento salarial a aplicar será cero (0).

Respecto a las pérdidas provisionales del año 1999 se demostrará fehacientemente que el día 31 de diciembre de dicho año se mantiene la situación. Si la situación de la empresa hubiese variado a dicha fecha 31 de diciembre, procederá el abono de salarios con efectos retroactivos al 1 de enero del año 1999, siempre que no esté comprendida en la letra b) del párrafo anterior.

La **demostración de pérdidas** se acreditará con los documentos presentados en los organismos oficiales (Ministerio de Economía y Hacienda y Registro Mercantil). Las del año 1999 se demostrarán con la presentación del balance de situación provisional.

La **solicitud de descuelgue** la iniciará el empresario en el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, quien comunicará este extremo a las secciones sindicales (de los sindicatos firmantes), Comité de Empresa o Delegado de Personal cuando los hubiese. La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos: Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa a través de la documentación

⁷⁹¹ En términos similares, pero más resumidamente: C.C. de Comercio y Manufactura de Vidrio Plano de Alicante (2004); C.C. para Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2002); C.C. de la Alfarería de La Rioja (2005); C.C. Industrias del vidrio de Sevilla (2004); C.C. Cerámica Artística de Toledo (2001);

legal pertinente. Igualmente se explicitarán las previsiones y las medidas de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

A partir de este momento, se iniciará un período de treinta días de **consulta y negociación entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores**.

En el caso de finalizar con Acuerdo, enviarán a la Comisión Mixta del Convenio Acta de Acuerdo para que la misma constate la correcta aplicación definitiva del artículo.

En caso de discrepancia, se remitirá toda la información a la Comisión Mixta para que decida sobre el tema.

En caso de desacuerdo en Comisión Mixta, se optará por la aplicación del sistema de mediación pactado en el Convenio. El plazo para el fallo será de quince días.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, **sigilo profesional**.

No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que la hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores y, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados

E) Pagas extraordinarias

De conformidad con el art.14 del CCIVC⁷⁹², y partiendo de las dos que como mínimo establece el art. 31 del E.T., las pagas extraordinarias serán las siguientes y seguirán el siguiente régimen jurídico:

792 En parecidos y resumidos términos el C.C. de Comercio y Manufacturas de vidrio plano de Alicante (2004); C.C. de la Alfarería de La Rioja (2005);

El C.C.de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004), regula las dos pagas extras más una tercera de fin de ejercicio, que se pagarán sobre la base de las columnas de las tablas del C.C., con el promedio de las restantes percepciones salariales obtenidas en jornada normal en los seis meses naturales anteriores a su pago. Para el cálculo de este promedio se tomarán, en su caso, las percepciones salariales correspondientes al periodo de vacaciones. En casos de accidentes de trabajo con lesión traumática que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización, o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos trabajados. Si la baja procede de contingencias comunes, para proceder al cálculo del promedio de los días en que se encuentre en esta situación, se tomará como base el salario Convenio más antigüedad.

El C.C. Industrias de la cerámica de Guipúzcoa (2002), permite el prorrateo de las pagas por mutuo acuerdo.

El C.C. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004) fija las dos pagas sobre los salarios fijados en el convenio más la quinceava parte de la antigüedad, proporcionalmente a los días

1. Serán las tres siguientes⁷⁹³:

a) Gratificación de verano: que se devenga entre el 1 de enero y el 30 de junio. Se pagará antes del 15 de julio del mismo año en que se devenga.

b) Gratificación de Navidad: que se devenga desde el día 1 de julio al día 31 de diciembre. Se pagará antes del día 21 de diciembre del mismo año en que se devenga.

c) Gratificación de marzo o sustitutoria de la de beneficios: que se devenga desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre. Se pagará antes del día 31 de marzo del año siguiente en que se produce el devengo.

Con carácter general, se abonarán treinta días de salario base más antigüedad del año del devengo, lo cual es matizado y especificado en la negociación colectiva provincial⁷⁹⁴.

Tal y como con alcance general posibilita el art. 31 **in fine** del E.T. para todo tipo de pagas extraordinarias, ésta paga podrá ser prorrateada por meses en aquellas empresas que lo tengan acordado o que lo acuerden con los representantes de los trabajadores si los hubiese⁷⁹⁵.

2. En cada paga extraordinaria, excepto en la de marzo (a la que ya hemos hecho alusión antes), el trabajador percibirá el promedio del salario real,

trabajados y a razón de treinta días por cada una de dichas pagas.

El C.C. de la Cerámica Artística de Toledo (2001) fija igualmente las tres pagas más otra de 20 días, llamada Paga Virgen del Prado, con la finalidad de compensar los gastos de escolaridad que se originan en el mes de septiembre.

El C.C. de la Industria Azulejera de Valencia (2004) fija las dos pagas según la vieja OL de la Construcción.

793 El C.C. del Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2002) establece una cuarta paga de 15 días del salario del convenio para gratificar las fiestas patronales y consuetudinarias del Santo Patrón de cada localidad.

794 Como podemos comprobar la fórmulas son de lo más variado, no sólo en el porcentaje a aplicar, sino también sobre cada uno de los componentes:

El C.C. para el Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2002) la paga de marzo estará integrada por el salario base del convenio más la antigüedad y el plus de locomoción.

El C.C. de las Industrias de la cerámica de Guipuzcoa (2002) prevé una participación en beneficios, dentro del primer trimestre de cada año, consistente en el 6 % del salario de la columna A más antigüedad, devengado en el año anterior. Podrá ser prorrateada de común acuerdo entre el trabajador o sus representantes y la Empresa.

El C.C. de las Industrias del vidrio de Huelva (2004) abona el salario base, el plus de asistencia y la antigüedad.

El C.C. de las Industrias del vidrio de Sevilla (2004) lo fija en el 6% del salario del Convenio, incrementado con la quinceava parte de la antigüedad, excluyendo el plus del convenio.

El C.C. de la Cerámica Artística de Toledo (2001) fija el 6 % del salario anual que corresponda según el salario base más la antigüedad consolidada.

El C.C. de la Industria Azulejera de Valencia (2004) señala para cada paga una mensualidad de 30 días de salario base más la antigüedad y plus regulador. En el caso de los trabajadores retribuidos a prima por cantidad o calidad de trabajo, se calculará también sobre el promedio de los tres meses inmediatamente anteriores al devengo de la paga.

795 En este mismo sentido C.C. Industria Azulejera de Valencia (2004).

en jornada normal, de los tres meses de trabajo activo anteriores a la fecha de su devengo para los trabajadores que tuvieran más de un año de antigüedad en la empresa y la parte proporcional al tiempo trabajado para los trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en la empresa⁷⁹⁶. Con excepción de las empresas que tengan acordado un sistema retributivo específico con el Comité u otro autorizado por la autoridad laboral, respetando en todo caso los mínimos establecidos en este Convenio en lo que se refiere a pagas extras⁷⁹⁷.

F) Retribucion de los trabajos excepcionalmente penosos, toxicos o peligrosos

El artículo 18 del CCIVC dispone quea los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas deberá abonárseles una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base⁷⁹⁸. Si estas funciones se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

No vendrán obligados a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas empresas que las tengan incluidas en igual o superior cuantía al salario de calificación del puesto de trabajo o en cualquier otro concepto salarial.

Asimismo, nos dice que si por mejora de las instalaciones o de procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad y se constata por ambas partes, se dejarán de abonar las indicadas bonificaciones. En caso de discrepancia, las partes se someterán al dictamen del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene dependiente de la autoridad laboral y/o, en su caso, Jurisdicción Laboral.

G) Previsiones en los convenios colectivos provinciales no recogidas en el ccivc, pues en este no se hace una referencia pormenorizada como en el cc general de la construccion al salario base y a los distintos complementos salariales existentes así como a los complementos no salariales.

Dentro de la negociación colectiva a nivel provincial nos encontramos con las siguientes cuestiones que completan así las lagunas intencionadas de este CCIVC. Así, por ej. la referencia, como vimos en el CCGC, a la liquidación y pago del salario (art. 29 del E.T.), detallando temas como los relativos a:

796 Sobre el prorrateo o parte proporcional en función de los meses trabajados vid. el C.C. de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004), entendiéndose la fracción de semana trabajada como unidad completa.

797 El C.C. para el Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2002) las pagas estarán integradas por el salario base del convenio más la antigüedad y el plus de locomoción.

El C.C. de la Industria del vidrio de Guipuzcoa (2002) señala que las pagas se calcularán sobre los salarios realmente percibidos durante los últimos tres meses trabajados con anterioridad, excluyéndose únicamente la protección-familiar, plus de distancia, horas extraordinarias, transporte y dietas.

El C.C. para las Industrias del vidrio de Huelva (2004) señala el salario base, más antigüedad y plus de asistencia.

798 El C.C. de la Cerámica Artística de Toledo (2001) lo fija en el 20% del salario base de este CC, aunque debe hacerse cuanto sea posible porque lleguen a desaparecer las causas.

1. Pago del salario puntual y documentalmente mediante el recibo de salarios y prohibición del salario global.

2. Pago por periodos vencidos mensualmente en los cuatro primeros días del mes siguiente al de su devengo.

3. Pago mediante moneda de curso legal o mediante talón o cheque, o transferencia a través de entidades de crédito. etc.⁷⁹⁹.

4. Recibo de salarios y firma del recibo de salarios dentro de la jornada laboral debiendo ajustarse dicho recibo de salarios al modelo oficial, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores

5. Posibilidad de recibir el trabajador, y con su autorización, sus representantes legales, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado⁸⁰⁰.

6. Régimen de retribución de los trabajadores a comisión siguiendo la pauta del art. 29.2 del E.T..

7. Conceptuación del Salario base en cuanto retribución fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

8. Conceptuación de los complementos de puesto de trabajo, con naturaleza funcional y sin carácter consolidable, haciendo mención a los de nocturnidad; plus de altura⁸⁰¹ y plus de turnicidad⁸⁰².

9. Régimen jurídico de los complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas e incentivos⁸⁰³; complemento o plus del convenio⁸⁰⁴; plus lineal⁸⁰⁵ y plus de asistencia⁸⁰⁶.

799 Vid. en este sentido: C.C. Cerámica Artística de Toledo (2001) que indica que procede pagar el último día de cada mes. En el C.C. Óptica optométrica de Burgos (2003) se señala que el pago del salario se hará por transferencia bancaria a cada trabajador, siendo además a cuenta de cada empresa los riesgos que se produzcan por no haber hecho el pago por transferencia a la cuenta que indique cada trabajador.

800 El C.C. de la Cerámica Artística de Toledo (2001), prevé que se pueden pedir antes del día 15 de cada mes.

801 C.C. Industrias del vidrio de Sevilla (2004), consistente en el 25 % del salario base del convenio en trabajos a 8 o más metros de altura, sea en andamios o guindolas y tanto en exterior como en interior.

802 El C.C. de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004) fija un plus en favor de los trabajadores que trabajen en régimen de tres turnos rotativos de un 40 % del salario base Convenio. Si se trabaja en un régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo el plus será del 30 %. En ambos casos estos pluses serán compensables y absorbibles con las primas que viniera percibiendo cada trabajador.

803 C.C. Cerámica Artística de Toledo (2001).

804 El C.C. Industrias del vidrio de Sevilla (2004) lo fija en la tabla salarial anexa; no tiene carácter absorbible; se percibe solo por día trabajado, incluidas las vacaciones, salvo en caso de Enfermedad o Accidente.

805 C.C. de la Alfarería de La Rioja (2005) de 129,62 euros, mes con carácter propio y específico y no repercutirá ni formará parte de ningún concepto o módulo salarial y será abonado en el mes de diciembre con carácter proporcional al tiempo trabajado.

806 En el C.C. sector óptica optométrica de Burgos (2003) se establece un plus por

10. Percepciones extrasalariales como plus de distancia⁸⁰⁷ o plus de transporte⁸⁰⁸.

H) Dietas

El art.20 del CCIVC regula el tema de las dietas a efectos de los desplazamientos del siguiente modo⁸⁰⁹:

a) Dieta completa: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que se originan en el desplazamiento y permanencia fuera del centro habitual de trabajo por orden de la empresa. Se devengará dieta completa, el día de salida, cuando el trabajador haya de efectuar las dos comidas principales fuera de su domicilio habitual y deba pernoctar fuera del mismo.

En el caso de que el trabajador deba efectuar una sola comida y pernoctar, se devengará el importe resultante del promedio aritmético entre la media y la dieta completa.

b) Media dieta: Se devengará media dieta cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su domicilio y sólo realice una de las principales comidas fuera de su domicilio habitual.

c) Importe de las dietas: Se establece una dieta completa de: Para 2004: 36 euros. Para los años 2005 y 2006 se incrementará esa cantidad en los mismos porcentajes que el incremento salarial.

La media dieta para 2004 será de 5,60 euros. Para los años 2005 y 2006 esta cantidad sufrirá los mismos incrementos que quedan establecidos para el resto de los conceptos salariales en los artículos 7 y 8 del presente Convenio Colectivo.

asiduidad o premio por asistencia al trabajo con la cuantía de una mensualidad para los trabajadores siempre que no se sobrepasen los 75 días laborables sin acudir al trabajo. Asimismo se abona el denominado plus de semana santa, que se cobrará en el segundo trimestre de cada año, abonándose una mensualidad.

El C.C. Industrias del vidrio de Huelva (2004) señala para todos los trabajadores un plus según la tabla salarial anexa de 4,13 euros, por día realmente trabajado, incluyendo el sábado. También se percibirá cuando se trabaje a destajo, tareas o primas o llamado por cuenta.

807 El C.C. de las Industrias del vidrio de Huelva (2004) señala la cantidad de 0,07 euros km.

808 El C.C. de la Alfarería de La Rioja (2005) fija una cantidad igual y diaria por día efectivamente trabajado de 2,60 euros.

El C.C. de las Industrias del vidrio de Sevilla (2004) fija la cantidad de 1,07 euros por día trabajado, siendo compatible con el plus de distancia.

809 El C.C. de las Industrias del vidrio de Huelva (2004), se remite a la vieja OL Cons.Vidrio y Cerámica, y fija dietas completas y medias dietas.

El C.C. de las Industrias del vidrio de Sevilla (2004) se remite a la OL de la Cons. Vidrio y Cerámica con retoques.

809 El C.C. de la Alfarería de La Rioja (2005) hace unas consideraciones previas conceptuales para definir el salario y sus complementos que luego regula.

Condiciones de los desplazamientos:

a) Se considerará desplazamiento si el trabajador hubiera de emplear, utilizando los medios ordinarios de transporte, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta. El exceso se le abonará como tiempo de trabajo.

b) No se considerará desplazamiento el realizado dentro del municipio ni el realizado a menos de 10 kilómetros a partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo.

Conociendo el trabajador con un día de antelación, como mínimo, la nueva obra de destino, éste se incorporará directamente a la misma, no devengando desplazamiento ni dieta si la obra está a menos de 10 kilómetros a partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo habitual.

Caso de que la distancia sea superior a lo antes expuesto, la diferencia de tiempo empleado se abonará como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo empleado para el desplazamiento dentro de la jornada de trabajo será retribuido como jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de percibir, en su caso, la dieta o media dieta correspondiente.

Uso de vehículo propio: En el supuesto de utilizar el trabajador el vehículo propio, para el servicio de la empresa, su uso se pagará a razón de: 32 pesetas por kilómetro en 1999; 33 pesetas por kilómetro en el 2000, y 34 pesetas por kilómetro en el 2001.

3. SUBSECTOR DE CALES, YESOS Y ESCAYOLAS

A) Revisión salarial: cláusulas de garantía salarial en función de la evolución del I.P.C. del año anterior.

Los convenios colectivos prevén no solo el incremento retributivo para cada anualidad, sino también la revisión salarial por si el I.P.C. de ese año en que fijaron el salario, a su término, supera un determinado porcentaje sobre el previsto y que fué tomado en consideración para fijar los salarios de dicho año.⁸¹⁰

B) Cláusula de descuelgue

⁸¹⁰ En el CGYCE (2003-2007) se prevé la variación exacta que tendrán para cada año de vigencia del Convenio las tablas salariales. Asimismo, se regula un salario mínimo sectorial para cada nivel que figura en el Anexo IV de este Convenio.

En el C.C. Yesos, Cales y escayolas de Almería (2004) se garantiza una revisión anual del exceso del 2% sobre el IPC a efectos de su corrección. Asimismo se lleva a cabo una remisión al art. 59º del C.C. general del sector de la construcción.

Algunos convenios colectivos disponen que durante su periodo de vigencia no podrán efectuar descuelgues ninguna de las empresas afectadas por el mismo⁸¹¹.

C) Derechos económicos básicos del trabajador

El art. 33 del CGYCE siguiendo de cerca la pauta del art. 26 del E.T., regula los derechos económicos del trabajador con las siguientes variantes:

a) Retribución salarial

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como retribución por sus servicios profesionales y por los tiempos de descanso equiparados al de trabajo efectivo las cantidades señaladas, en dinero o en especie, en las tablas salariales reflejadas en este Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo si el salario pactado fuese superior.

b) Conceptos extrasalariales

Asimismo tendrán derecho, en los términos que en cada caso se pacte, a las percepciones económicas extrasalariales que se establezcan en concepto de compensaciones, indemnizaciones o asignaciones asistenciales y cuya causa no sea remunerar el trabajo efectivamente prestado.

Claramente sigue la pauta del art. 26. 2 del E.T., que significa 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 la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Por ej. plus de transporte⁸¹², que trata de indemnizar los gastos de desplazamiento al trabajo, y que ni tiene carácter salarial ni cotiza a la Seguridad Social, pagándose por día efectivo de trabajo, precisándose en algún Convenio Colectivo que no será computable para las pagas de verano, Navidad y beneficios..

D) Estructura salarial

811 En el art. 32º del C.C. Yesos, Cales y escayolas de Almería (2004) se regula de forma pormenorizada la cláusula de descuelgue.

812 En el C.C. sector yesos y cal y escayolas de Almería (2004) se establece un plus de transporte de 4,71 euros por día se asistencia al trabajo. Este plus se abona independientemente de la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

El art. 34 del CGYCE en desarrollo o aplicación de las previsiones generales del art. 26.3 del E.T., regula la Estructura salarial en los siguientes términos:

En defecto de lo que en Convenio o Acuerdo Colectivo de empresa se disponga, la estructura salarial constitutiva de la contraprestación empresarial tendrá la siguiente composición:

a) Salario base:

Que es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, integrando a todos los conceptos retributivos que no tengan estricto carácter y causa de alguno de los complementos salariales.

Los salarios base correspondientes a cada una de las categorías son los que figuran en las tablas salariales anexas

b) Complementos salariales:

Que retribuyen aspectos o circunstancias no valoradas a través del salario base e integrables dentro de los siguientes conceptos:

Personales: Valoran condiciones profesionales del trabajador no tenidas en cuenta en la determinación del salario base.

De puesto de trabajo: Es la parte de la retribución que compense la presencia en el puesto de trabajo de circunstancias especiales, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, turnos trabajos nocturnos o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma especial de realizar su actividad profesional. El complemento es de carácter funcional por lo que, salvo pacto en contrario, no tendrá carácter consolidable. El derecho a su percepción exige, además, que previamente esté previsto legal o convencionalmente.

Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como primas incentivos, comisiones, pluses de asistencia⁸¹³ o asiduidad (que tienen como finalidad estimular a los trabajadores en su asistencia al trabajo) horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mejor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las Pagas Extraordinarias, o la participación en beneficios. En cualquier caso las gratificaciones extraordinarias serán las que se reflejan en los anexos de Tablas Salariales o las que correspondiesen por Convenio o Pacto de empresa puede ser el plus de convenio

⁸¹³ El C.C. Yesos, Cales y Escayolas de Almería (2004) establece una gratificación que se abonará los días efectivamente trabajados y cuyo importe será de 9,64 euros/día para todas las categorías y niveles.

Aunque pueda resultar una obviedad, se recuerda que no se pagan estas gratificaciones en los casos de suspensión del contrato, aunque si se pagan en algún caso durante la Incapacidad Temporal (I.T.). para completar las percepciones

En especie: Tales como ayudas de comida, vivienda o cualesquiera otras aportaciones empresariales que no tengan naturaleza extrasalarial y no hayan sido tenidas en cuenta en la determinación del salario base.

Mediante Convenio de empresa o pacto colectivo se determinará, además del tipo concreto de complemento a establecer, su importe económico y el carácter consolidable o no del mismo. En cualquier caso el plus de nocturnidad será equivalente, al menos, al 25 por 100 del salario base.

E) Supresión del complemento de antigüedad y regulación del plus convenio sectorial.

El art. 35 del CGYCE (2003-2007) regula la supresión del complemento de antigüedad recogiendo el Acuerdo que, al respecto, adoptan las partes negociadoras y firmantes del Convenio. Se acuerda que se suprima definitivamente el complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que, hasta el 30 de junio de 2003 se venía contemplando y aplicando en el ámbito sectorial del Convenio. Como consecuencia de ello se contraen los siguientes compromisos:

1º) Se mantienen y consolidan los importes que el trabajador estuviere percibiendo hasta el 30 de junio de 2003 y,

2º) Para compensar la desaparición de éste se regula un nuevo concepto retributivo denominado plus convenio sectorial, que se somete a un régimen jurídico muy detenido y algo complejo en el que juegan un papel muy relevante las excepciones a su aplicación. Al objeto de facilitar una correcta aplicación de este complemento las partes firmantes se comprometen y proceden en el mismo Convenio en un Anexo, a identificar nominativamente qué provincias se adscriben a cada uno de los modos de determinación del compensatorio plus de convenio sectorial⁸¹⁴.

F) Tablas salariales

Sobre esta cuestión el art. 36 del CGYCE señala que la retribución salarial fijada con carácter general en este Convenio se refleja en el Cuadro de Tablas salariales que figura en el correspondiente Anexo al mismo, tablas salariales a las que se aplica un determinado régimen de variación dependiendo de la evolución del IPC en los años siguientes.

G) Salario mínimo sectorial

Sobre esta cuestión el art.37 del CGYCE apunta:

814 En el C.C. Yesos, Cales y Escayolas de Almería (2004) se acoge el Acuerdo Sectorial Nacional de la construcción acerca del concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 asumiendo una serie de compromisos que se listan a continuación.

1º). Se establece un salario mínimo sectorial para cada uno de los niveles retributivos y profesionales de las Tablas, de modo que todas las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo deberán respetar, con carácter imperativo, el salario mínimo sectorial que en cada caso proceda.

2º) El importe del salario mínimo sectorial para cada nivel será el que figure, durante cada año de vigencia del presente Convenio colectivo sectorial, en el Cuadro del Anexo IV de este Convenio, teniendo en cuenta que, sobre los importes vigentes a 31 de diciembre de 2002 se ha de aplicar el siguiente régimen de incrementos:

- a) Durante los años 2003, 2004 y 2005 tendrán un incremento equivalente al IPC previsto + 1,85%, con cláusula de revisión.
- b) Durante los años 2006 y 2007 tendrán un incremento equivalente al IPC previsto + 2% cada año, con cláusula de revisión.

3º) La cláusula de revisión (o de garantía salarial) a que se refiere el apartado anterior procederá en igual supuesto, términos y extensión que se prevé en el apartado 3 del artículo 36 que precede.

4º). Las cantidades que, al margen de su denominación, se abonen en concepto de pluses extrasalariales, serán equivalentes al 8 por 100 del salario mínimo sectorial correspondiente al nivel XII, con el límite máximo, en todo caso, del 20 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente.

H) Absorción y compensación

Sobre este tema el art. 38 del CCYESCAL, siguiendo la pauta del E.T., dispone lo siguiente:

Las empresas afectadas por este Convenio general, en el correspondiente proceso de adaptación de su estructura retributiva y de señalamiento de importes económicos a los distintos conceptos, procederán al establecimiento de las cláusulas de absorción y compensación a que se refiere el artículo 26.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como, en su caso, al establecimiento de la correspondiente cláusula de garantía «ad personam».

I) Abono del salario y demás derechos económicos

Sobre este particular el art.39 regula el tema del Pago del salario y otros derechos económicos significando que...La liquidación y pago del salario, así como de otras percepciones económicas que procedan, se hará documentalmente, mediante recibo de salarios ajustado a la normativa vigente, en el que figurarán todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, quedando prohibido, por lo tanto, todo pacto retributivo por salario global. En este sentido, pues, se prohíben expresamente tales pactos, exigiendo que se abonen todos los devengos pactados en las fechas previstas para cada una de ellos.

El salario se abonará por períodos mensuales vencidos, dentro de los cuatro primeros días hábiles de cada mes siguiente a su devengo. El pago o firma de recibos que acrediten éste se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se preste el servicio.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por 100 de las cantidades devengadas

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

4. SUBSECTOR DE PIZARRAS

A) Antigüedad

El art.21 de este AMSP trata de la llamada Promoción económica, a la que se refiere el art. 25 del E.T., pero no hace otra cosa que repetir el contenido de dicho número cuando nos dice que..."El trabajador en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en su contrato individual y/o Convenio Colectivo".

B) Percepciones económicas. Concepto y estructura

El art.23 de este AMSP regula el tema del sistema retributivo en los sintéticos siguientes términos, que no son otra cosa que una reproducción del art. 26 del E.T., con pequeñas matizaciones:

1º). Las retribuciones del personal comprendido en este acuerdo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

2º). Los conceptos salariales y extrasalariales que deben formar parte de la tabla de percepciones económicas serán los siguientes:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

Pluses salariales.

Pluses extrasalariales.

En los pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en los convenios colectivos que constituyan contraprestación directa del trabajo.

En los pluses extrasalariales se considerarán incluidos cuantos conceptos se pacten en los convenios de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, recorrido, transporte dietas, herramientas y ropa de trabajo.

3º). Aquellos complementos salariales que se establezcan al margen de lo estipulado en los convenios colectivos no tendrán carácter consolidable; así como los complementos de puesto de trabajo.

C) Devengo del salario

El art. 24 del AMSP señala que:

El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que para cada categoría o grupo profesional establezcan los distintos convenios.

Los pluses salariales de Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría o grupo profesional fijen los respectivos convenios.

Los pluses extrasalariales de Convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada categoría o grupo profesional fijen los respectivos convenios.

Las pagas extraordinarias se devengarán en función del tiempo efectivamente trabajado durante los períodos que se indican a continuación:

- a) Paga de Julio: de 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.
- c) Paga de Beneficios: de 1 de enero a 31 de diciembre.

D) Pago del salario

Resumiendo mucho el contenido del art. 29 del E.T. el art. 25 del AMSP previene :

1º). La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme establezcan los convenios colectivos. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

2º). Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia bancaria o cualquier otra modalidad de pago legalmente admitida.

E) Absorción y compensación o carácter mínimo de las percepciones

El art.2 del AMSP regula muy resumidamente el por el denominado tema *de la Absorción y compensación, señalando que...* "Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan en los respectivos convenios tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación". Obviamente son dos conceptos distintos, sin perjuicio de que se pueda llegar a entender lo que se ha pretendido decir.

F) Gratificaciones extraordinarias

El art.27 regula con algo más de detalle las pagas o gratificaciones extraordinarias a que hace referencia el art. 31 del E.T., que en este supuesto se amplía a la paga de beneficios, disponiendo que:

El trabajador tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias al año:

a) Gratificación extraordinaria de Julio, por una cuantía de treinta días, que se abonará dentro de la segunda quincena de dicho mes y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el primer semestre del año.

b) Gratificación extraordinaria de Navidad, por una cuantía de treinta días, que se abonará antes del día 22 de diciembre y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el segundo semestre del año.

c) Gratificación extraordinaria de Beneficios, por una cuantía de treinta días, que se abonará en la segunda quincena del mes de marzo y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado durante el año natural inmediatamente anterior a su percepción.

Las pagas que figuran en los apartados a), b) y c) se entenderán devengadas en razón del salario base en vigor en el momento del devengo, más la antigüedad correspondiente.

Asimismo, en el art. 28 de este AMSP, se regula la Proporcionalidad por razones de permanencia en la empresa en el devengo de las pagas extraordinarias, disponiendo que:

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado en función del tiempo efectivamente trabajado e igual norma regirá para el personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial.

G) Corrección del absentismo

Dentro de las preocupaciones de estos sectores está el del absentismo, por ello el art.30, trata de corregirlo y para ello acuerda que..."Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que produce el mismo en la economía cuando se superan determinados niveles, dada su negativa influencia en la productividad.

A tal efecto y en orden a la consecución del fin perseguido, se tratará de buscar fórmulas en los convenios colectivos

H) Plus de nocturnidad

Dentro del art. 29. 1 del AMSP se trata del plus de nocturnidad, señalando, en desarrollo del art. 36.2 del E.T., que el trabajo nocturno será remunerado con un plus del 25 por 100 del salario base establecido, para las distintas categorías o grupos profesionales, en los respectivos convenios colectivos.

I) Otras cuestiones no previstas en el AMSP

Frente a lo que sucede en otros convenios colectivos nacionales de estos sectores, aquí el AMSP no regula las cuestiones que a continuación reseñamos, posiblemente porque no es más que eso, un AMSP.

En este sentido el Convenio Colectivo de Pizarras de León (2004) regula sintéticamente los temas de la revisión de cláusulas salariales y del descuelgue⁸¹⁵. y regula el tema de las inclemencias del tiempo⁸¹⁶, señalando que si se acuerda la suspensión del trabajo por dichas causas, la empresa abonará hasta el máximo de 10 días naturales no consecutivas durante el año, a razón del 50% del salario especificado en la primera columna de la tabla salarial anexa correspondiente a las horas no trabajadas y sin obligación de recuperar por este concepto.

5. SUBSECTOR DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA

A) Liquidación del salario base

El art. 53 del CGTL (2003) señala que el salario base se liquidará por todos los días naturales del año y pagas extraordinarias (365+60=425 días) según las tablas correspondientes a cada provincia.

B) Antigüedad

De conformidad con el art. 54 del CGTL, en materia de Antigüedad, se estará a lo dispuesto en el Anexo número 4 del presente Convenio, que dice:

815 Esta cláusula se parece mucho a la del C.C. de Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (2004).

816 Las inclemencias del tiempo también se regulan en el C.C. sector Pizarra de Orense y Lugo (2003) en términos muy similares.

ACUERDO COMISIÓN NEGOCIADORA DE 18 DE MARZO DE 1998

1. Las partes firmantes del Convenio Estatal de Tejas y Ladrillos, acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del «complemento personal de antigüedad», tanto en sus aspectos normativos como retributivos que, hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

2. Como consecuencia de dicho Acuerdo se asumen así mismo por ambas partes y como contrapartida los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, a la fecha de publicación de este Acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado», tuviese cada trabajador reconocidos en su empresa según las diferentes tablas provinciales de antigüedad.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, calculándose por exceso o por defecto por años completos, es decir, con menos de seis meses, cero años; con seis o más meses un año completo.

A los trabajadores que, a la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, no viniesen cobrando el «complemento de antigüedad», no les será de aplicación lo anteriormente expuesto.

b) Los importes obtenidos al amparo de lo previsto en la letra a), se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de «antigüedad consolidada», no siendo susceptible de absorción o compensación.

c) Para compensar la desaparición del complemento de antigüedad en los términos antedichos, sobre las bases de todas las tablas de antigüedad de las diferentes provincias existentes en el Convenio Estatal de Tejas y Ladrillos para el año 1997 (se calculará un porcentaje del 10,6 por 100. Este porcentaje se dividirá en cuatro partes, cada una de ellas se adicionará al Plus Salarial establecido en las diferentes tablas salariales provinciales del convenio durante los años 1998, 1999, 2000 y 2001, hasta que el mencionado plus salarial alcance la cuantía de 700 pesetas en todas las tablas, pasando las diferencias en más a Salario Base una vez se alcance dicha cifra tope.

C) Plus salarial

Según el art.5 del CGTL este plus tendrá el carácter de cotizable a la Seguridad Social, se liquidará por día efectivamente trabajado y considerando como días de trabajo de lunes a sábado, independientemente que se realice una jornada de lunes a viernes.

D) Plus nocturno hornero o cocedor y plus de nocturnidad

a). Como una especial de este sector de la actividad el art. 56 del CGTL previene que todos los horneros o cocedores que presten sus servicios en

turnos rotativos de mañana, tarde y noche devengarán, por esta circunstancia en función de su nocturnidad alternativa, el complemento de puesto de trabajo que se establece.

El plus de hornero o cocedor se fija en la cantidad establecida en el Anexo número 2 del presente Convenio. Esta cantidad se devengará por día natural y será satisfecha incluso durante las vacaciones.

Este complemento salarial no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto salarial y tiene como finalidad el retribuir este específico puesto de trabajo.

El porcentaje de incremento salarial que se fije anualmente así como las posibles revisiones sobre el IPC afectarán a este complemento. Cuando se produzca una modificación en el sistema de trabajo a turnos suprimiendo el trabajo nocturno, suspensión del contrato o extinción del mismo, si alguna de estas circunstancias se produjeran antes de la finalización de la quincena en curso el trabajador devengará este complemento correspondiente a una quincena completa.

Los horneros o cocedores que, a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, viniesen percibiendo el concepto de plus nocturno, seguirán percibiéndolo, de ser superior la cantidad resultante en cómputo anual, caso contrario percibirán la cantidad expresada en este artículo.

b) De conformidad con el art. 57 del CGTL, y en desarrollo y especificación del art. 36.2 del E.T., aquellos trabajadores, salvo los que señala el artículo anterior, que presten sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un veinticinco por ciento sobre el salario base

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado y no podrá ser absorbido ni compensado por ningún otro concepto salarial.

Cuando en una jornada se trabaje en período nocturno más de cuatro horas, se abonará el plus de nocturnidad correspondiente a toda la jornada.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno comprendiese de una a cuatro horas, se abonará la mitad del plus nocturno correspondiente a una jornada ordinaria completa de trabajo.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a una hora, se abonará este plus proporcionalmente al tiempo trabajado.

c) El art. 58 del CGTL establece con carácter común al plus nocturno hornero o cocedor y plus nocturno, que deberá quedar constancia expresa en los recibos justificativos del pago de salarios, de tales conceptos. Caso que no figurasen se entenderá no percibidos.

E) Gratificaciones extraordinarias

Siguiendo y desarrollando ampliamente el exiguo contenido del art. 31 del E.T., los arts. 59 y 60 del CGTL regulan las pagas extraordinarias del siguiente modo:

1º) Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, la primera de ellas el día 15 de julio, y la segunda el 20 de diciembre, con arreglo a las normas que se indican en el apartado siguiente.

2º) El importe de las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad será para cada una de ellas de una mensualidad de treinta días, calculando los emolumentos a percibir de la siguiente forma:

A) Trabajadores en régimen de trabajo con incentivos, según el promedio que le corresponda como destajistas o en trabajo a prima o a tarea, que se obtendrán hallando la media diaria obtenida por jornada normal durante los tres meses anteriores efectivamente trabajados al abono de las citadas gratificaciones.

B) Trabajadores que presten servicios a jornal, las pagas extraordinarias se calcularán a razón de 30 días de salario base más antigüedad y 25 días de plus salarial. Mediante acuerdo entre las empresas y sus trabajadores, podrán prorratearse las gratificaciones por semanas o meses.

Estos acuerdos se consignarán necesariamente por escrito y tendrán una duración de un año, pudiendo ser renovados a iniciativa del trabajador.

C) A los trabajadores casados que se incorporen al servicio militar o social sustitutivo, se les abonará, en tanto se hallen en tal situación, las pagas extraordinarias de verano y Navidad, a razón del salario base del convenio más el premio de antigüedad que tengan establecido en el momento de su incorporación.

Si al incorporarse al servicio militar no hubiera alcanzado el año de servicio en la empresa, las pagas extras se abonarán en la cuantía proporcional a la de los meses trabajados.

Por lo que se refiere a la Participación en beneficios, hay que decir que se realizará aplicando un 6 por 100 sobre:

A) En el salario establecido por unidad de tiempo fijado atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la actividad y categoría profesional correspondiente, la cuantía de la participación en beneficios se hallará aplicando el porcentaje indicado, al salario base establecido multiplicado por 365 días más antigüedad correspondiente.

B) Para los trabajadores remunerados a destajo, tarea, prima y otras formas de trabajo medido, sobre el mismo importe del apartado anterior aumentado en un

25 por 100, y por el tiempo de duración de este sistema de trabajo. Se deducirán del cómputo los días en los que el trabajador falte al trabajo sin causa justificada.

No se deducirán, en cambio, los días en que el trabajador se halle en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad o falta justificada.

El personal que haya prestado servicio a la empresa durante un período inferior a un año, percibirá la parte proporcional que corresponda.

El abono de la participación de beneficios, se realizará dentro del primer trimestre del año siguiente a aquel en el que se haya devengado.

F) Pago de las horas extraordinarias. Forma de calculo

Señala el art.61 del CGTL que la forma de cálculo de tales horas será establecida en el anexo número 3 del presente Convenio.

G) Conceptos extrasalariales

a) Plus extrasalarial de compensación y transporte

Señala el art. 62 del CGTL que para compensar los gastos de desplazamiento y transporte que se producen a los trabajadores por acudir a sus puestos de trabajo se fija un plus que absorbe a los pluses de distancia y transporte existentes en las diferentes tablas salariales refundidas en este Convenio, pluses derivados de lo establecido en las ordenes de 10 de febrero, 4 de junio y 24 de septiembre de 1958 y Resolución de 5 de junio de 1963. Este plus sigue la consideración de no cotizable a la Seguridad Social.

Teniendo en cuenta la dispersión geográfica de los centros de trabajo en el sector y para facilitar la gestión informatizada en la elaboración de los procesos de nómina (recibo de salarios) se fija una cuantía uniforme y única de dicho plus para todos los trabajadores de cada provincia. De igual modo, atendiendo a las distintas modalidades de distribución de la jornada establecida en el artículo 71 del presente Convenio, este plus se liquidará por seis días a la semana.

Este plus de compensación y transporte, atendiendo al concepto indemnizatorio que el mismo lleva implícito, no se devengará en el cálculo de las gratificaciones extraordinarias ni en el período y retribución de las vacaciones.

b) Dietas.

Por su parte, el art. 63 del CGTL regula las dietas precisando que tendrán derecho a percibir dieta los trabajadores que por el motivo que fuera, sean desplazados por orden de la empresa del centro de trabajo habitual y por tal motivo tengan que pernoctar fuera de su domicilio.

Tendrán derecho a percibir media dieta diaria los trabajadores que sean desplazados por orden de la empresa a 10 kilómetros o más del centro habitual de trabajo, y ello no les permita regresar a su domicilio para hacer la comida de medio día, sin impedirles el regreso para pernoctar en su domicilio.

El tiempo superior a una hora, en cada uno de los viajes de ida y vuelta, empleado para el desplazamiento al lugar de trabajo, le será retribuido como realmente trabajado.

Las cantidades a percibir por los trabajadores en concepto de dietas o medias dietas serán las establecidas en el Anexo número 2 del presente Convenio.

Si el trabajador tuviera que desayunar, comer y pernoctar fuera de su localidad, previa presentación de los justificantes pertinentes, en establecimientos hoteleros de común aceptación entre empresa y trabajadores, les serán reconocidas las diferencias en más sobre el valor de la dieta completa establecida con carácter general en el presente Convenio, abonándose siempre dentro de la misma semana.

H) Incremento salarial y cláusula de garantía

a) Incremento salarial.

El art.67 del CGTL preve los incrementos salariales para los años 2003-2005 para las tablas interprovinciales e inferiores del 1% por encima de la inflación prevista por el Gobierno. Para el resto de tablas el 0,85% por encima de la inflación prevista por el Gobierno. Finalmente se señala que aquellas categorías que al aplicar el incremento previsto en el Convenio quedaran por debajo de las tablas del interprovincial pasarán de forma automática al importe establecido para dicha categoría en esas tablas.

b) Cláusula de garantía.

El art.68 del CGTL nos dice que se pactan las siguientes cláusulas de garantía salarial:

Año 2003-2005: Se establece con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada uno de estos años, para todas las tablas, a partir de la inflación prevista.

c) Disposiciones comunes a los artículos 67 y 68

A excepción de los incrementos económicos específicos pactados para el complemento salarial de antigüedad, lo dispuesto en los artículos precedentes afectará también a las siguientes percepciones económicas:

Artículo 56. Plus nocturno de hornero o cocedor.

Artículo 63. Dieta y media dieta.

El pago de atrasos y la revisión se efectuará dentro del mes siguiente al de su publicación en el BOE.

c) Otras cláusulas.

Junto a todo lo anterior el CGTL establece las siguientes precisiones en su clausulado adicional:

Cláusula adicional primera.

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio Colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mínimos fijados por disposiciones especiales de aquel salario mínimo interprofesional.

Cláusula adicional tercera.

A partir de la publicación de este Convenio, no se podrá negociar en ninguna provincia, el restablecimiento de cualquier concepto salarial que haya sido absorbido en las tablas salariales que se incorporan en los distintos anexos del presente Convenio.

En caso de disconformidad será obligatoria la consulta de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal.

I) Absorción y compensación

Previene el art. 69 del CGTL que en el salario a tiempo, en ningún caso, por la aplicación de este Convenio podrá producirse un incremento inferior ni superior a la cantidad pactada para el tiempo de vigencia del mismo, según lo establecido en el Anexo número 5 del presente Convenio.

Cualquier complemento por cantidad o calidad de trabajo no podrá ser absorbido ni compensado.

J) Pago del salario

El art.70 del CGTL regula el tema del pago del salario, siguiendo las previsiones del art. 29 del E.T. en los siguientes términos:

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustará a las normas vigentes sobre la materia, en el que figurarán todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos, los cuales no podrán exceder de una mensualidad. El pago del mismo -previa comunicación a los representantes de los trabajadores- deberá realizarse como máximo hasta el día cinco del mes siguiente al que corresponda a su devengo. Cuando durante

estos cinco días no existiesen tres días laborales se ampliará el plazo para efectuar el pago hasta el tercer día laborable. El pago o firma de recibos que acrediten éste, se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se presten los servicios.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser hasta el 90 por 100 de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Tanto el salario como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarse en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a los representantes legales de los trabajadores.

Cuando se efectúe el pago mediante cheque u otra modalidad similar a través de entidades de crédito y por razones del proceso productivo el trabajador se viese imposibilitado para hacerlo efectivo, la empresa, con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, optará entre conceder permiso al trabajador para ausentarse por el tiempo indispensable para efectuar el cobro o bien abonárselo en metálico. Si la empresa concediese el permiso antes aludido, el tiempo empleado se considerará como tiempo efectivo de trabajo y retribuido a todos los efectos.

K) Cláusula de descuelgue

De conformidad con la Cláusula adicional cuarta del CGTL los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación Estatal.

En el plazo de veinte días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación Estatal en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.
- b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación Estatal examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación Estatal se tomarán por unanimidad, y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación. Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

6. SUBSECTOR DE FERRALLA.

El CGF (2002) trata de forma similar al CGSC el tema salarial.

A) Correctores anuales de incremento de IPC

Se toma como base de cómputo el IPC del 2% al que se le añade el IPC real para calcular el incremento aplicable al año en curso. La fórmula que se aplica cada año es: % de revisión = IPC real año - 2 %

B) Concepto de las percepciones económicas y estructura de éstas.

Reproduce los conceptos de las percepciones económicas tal como se insertan en el CGSC. Por lo que se refiere a las percepciones económicas se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas del Convenio.

- a) Los conceptos salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, no podrán ser inferiores al 70 por 100 del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel.
- b) Los pluses extrasalariales, sumados, no podrán superar el 8 por 100 del total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel retributivo.
- c) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios superiores sobre el total anual de las tablas del Convenio para cada categoría o nivel retributivo.

C) Pago del salario

La liquidación mensual de retribuciones se determinará en razón al salario día para todos los niveles con exclusión de cualquier otro criterio. Ni las pagas extraordinarias, ni las indemnizaciones que puedan corresponder por finalización de contratos, se podrán abonar mediante prorrates. Las tablas de retribución que se incorporan como Anexo I y Anexo I bis a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 80 por ciento de las cantidades devengadas.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

En caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es “cheque nómina” y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina bancaria “Nómina domiciliada”.

El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

D) Gratificaciones extraordinarias

Se reconoce el derecho a los trabajadores a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias, que se abonan en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

E) Reconocimiento de pluses

Se reconoce la percepción del plus de asistencia o salarial en compensación con los gastos que el trabajador ha de realizar por acudir a su puesto de trabajo, cuya cuantía se fija para todas las categorías de trabajadores con carácter fijo, plus que no se descontará en aquellos supuestos de permisos no retribuidos de duración inferior a una jornada ordinaria de trabajo. Y, dada su naturaleza, no tendrá consideración de salario para su carácter indemnizatorio o compensatorio. También se abonan los gastos por desplazamiento del trabajador si éste ha de desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos y, si éste gasta su vehículo la empresa le ha de dar previamente la autorización pertinente, abonándole la cantidad que le corresponde en la tabla salarial.

Se reconocen, asimismo, el plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, el de trabajos nocturnos, el complemento de antigüedad consolidada que se transforma en un complemento ad personam y, finalmente, el complemento de cantidad o calidad de trabajo, primas e incentivos que se otorgan por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos. Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

Capítulo 5

Ordenación del tiempo de trabajo

1. INTRODUCCIÓN

En materia de ordenación de tiempo de trabajo, son muchas las ocasiones en las que el ET remite a la negociación colectiva la concreción o fijación de aspectos relacionados con el mismo. Salvo en algunas cuestiones muy concretas que el ET configura como materias de derecho necesario o indisponible, en general, la ordenación del tiempo de trabajo constituye una materia en la que el papel regulador que puede cumplir el convenio colectivo es muy amplio. Dado que este trabajo pretende analizar la regulación convencional de la construcción y cual es el efectivo papel que el convenio colectivo cumple en cada una de las materias en las que es llamado a intervenir, resulta conveniente, siquiera someramente, esquematizar las posibilidades de regulación que, según el ET y normas reglamentarias, puede jugar la negociación colectiva.

1º) En materia de duración de la jornada el art. 34.1 ET remite a los convenios colectivos o contratos de trabajo, fijando como límite de la jornada ordinaria de trabajo las ya clásicas 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual.

2º) Cabe la distribución irregular de la jornada a lo largo del año si se establece por convenio colectivo o en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso, opera el límite de descansos diario (12 horas) y semanal (día y medio ininterrumpido acumulable por periodos de hasta 14 días) previsto en la ley.

3º) Cabe que por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se fije la jornada ordinaria de trabajo superior a nueve horas, siempre que se respete el descanso entre jornadas; los trabajadores menores de 18 años no pueden en ningún caso realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

4º) Respecto al descanso mínimo de quince minutos en las jornadas diarias continuadas superiores a seis horas, cabe que por convenio o contrato de trabajo se considere como tiempo de trabajo efectivo.

5º) En materia de horas extraordinarias, el convenio colectivo tiene grandes posibilidades de intervención en materia retributiva o compensatoria. En primer lugar, es el competente, y en su defecto el contrato de trabajo, para establecer el régimen compensatorio entre la retribución económica o el descanso. También el convenio colectivo puede fijar la cuantía para el abono de esas horas extraordinarias. Aunque el régimen legal prescribe que la realización de horas extraordinarias es voluntaria, cabe que por convenio colectivo se establezca su obligatoriedad, si bien respetando siempre los límites máximos diarios previstos en el art. 35.2 ET.

6º) En materia de trabajo nocturno, al convenio colectivo le corresponde la determinación de la retribución específica correspondiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajador sea nocturno por propia naturaleza o se haya acordado la compensación del trabajo por descanso.

7º) En materia de reducciones de jornada, sólo respecto de los diversos mecanismo de adaptación de jornada previstos para la trabajadora víctima de violencia de género se remite a los términos en que se establezcan por los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

8º) El periodo de vacaciones anuales retribuidas se fijará por el convenio colectivo o el contrato de trabajo. También el convenio colectivo es el instrumento encargado de la planificación anual de las vacaciones aunque el periodo de su disfrute se fija de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. La ley obliga a que el trabajador conozca con al menos dos meses de antelación las fechas de disfrute de sus vacaciones.

Este mismo esquema es el que se va seguir en la exposición de los siguientes temas: su comparación con la efectiva regulación convencional nos dará una idea de la efectiva intervención del convenio colectivo en la regulación de aquellas materias en las que está llamado.

2. SUBSECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

A) Jornada de trabajo

El art.72 CGSC regula el tema de la jornada en los siguientes términos.

1º). La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación:

Año 2002: mil setecientos cincuenta y seis horas.

Año 2003: mil setecientos cincuenta y dos horas

Año 2004: mil setecientos cincuenta horas.

Año 2005: mil setecientos cuarenta y ocho horas.

Año 2006: mil setecientos cuarenta y seis horas.

En general, la práctica totalidad de los convenios provinciales establecen la jornada anual en estos términos, lógicamente referidos a los años de vigencia del convenio correspondiente, pues como hemos señalado, la coincidencia temporal no es total⁸¹⁷. En algún caso aislado, se establecen duraciones inferiores⁸¹⁸ y

817 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción de La Coruña (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Ávila (2002); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2002); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Gerona (2005); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003); C. C. Construcción y OP de Málaga (2004); C. C. Edificaciones y OP de León (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2004); C. C.

también en algún caso –quizá por la peculiar duración temporal del mismo- se fija una jornada máxima anual superior⁸¹⁹. Algún convenio se remite a lo dispuesto en el CGSC bien totalmente⁸²⁰ o tras la transcripción de la jornada máxima anual⁸²¹.

Existen especialidades en los subgrupos en los que hemos clasificado los convenios colectivos de este subsector. En el subsector de Comercio de Materiales de Construcción, algunos prevén para el año 2004, 1760 horas anuales, 1756 horas/año para 2005 y 1756 también para 2006⁸²² o las muy superiores de 1776 horas/año para 2003⁸²³, 1792 horas/año para 2004⁸²⁴, 1794 horas (idénticas para los tres años de vigencia del convenio: 2004-005-06)⁸²⁵, 1800 horas/año⁸²⁶, 1808 horas/año⁸²⁷, 1800 h/año para 2004 y 1792 horas/año para 2005⁸²⁸, aunque otros mantienen la misma jornada que en CGSC⁸²⁹; en algún caso no se recoge la jornada anual sólo las 40 horas semanales⁸³⁰. Por lo que se refiere a esos convenios que integran varios diversos subsectores de los que integran la Construcción en sentido amplio y que, como ya hemos señalado, cuentan con regulación sectorial nacional propia (grupo 3), la duración máxima de la jornada es bastante inferior a la del CGSC, aunque en algún caso coincide con esa⁸³¹: así, en algún caso son 1716 horas/año para 2004 y 1712 para 2005⁸³²; 1738 horas para 2005; 1736 horas para 2006 y 1734 horas para 2007⁸³³; en otros se distingue entre la jornada en general y la aplicable a las fabricas y talleres, distinguiendo a su vez entre la jornada partida y la continuada y horas de presencia y horas efectivas de trabajo⁸³⁴. Por el contrario, lo que respecta a los

Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción de Salamanca (2005); C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Teruel (2002); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003)

818 .- C. C. Construcción y OP de Alava (2005): 1731 horas para 2005; 1729 para 2006 y 1726 para 2007

.- C. C. Construcción y OP de Vizcaya (2003): 1736 horas para 2003; 1728 para 2004 y 1720 para 2005.

819 C. C. Construcción de Tarragona (2003): 1757 horas anuales. El convenio tiene vigencia temporal de 1-5-2003 a 30-4-2004.

820 C. C. Construcción de Baleares (2002)

821 C. C. Construcción y OP de Soria (2002)

822 C. C. Comercio-almacenistas de Materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004)

823 C. C. Comercio de Materiales de construcción de Jaén (2003)

824 C. C. Comercio de Materiales de construcción de Cantabria (2004)

825 C. C. Comercio de Materiales de construcción de Tarragona (2004)

826 C. C. Almacenistas de Materiales de construcción de León (2003); C.C. Comercio Vario de La Coruña (2005)

827 C. C. Comercio de Materiales de construcción de Barcelona (2005)

828 C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Valencia (2004)

829 C. C. Comercio de Materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004): 1750 horas para el año 2004

830 C. C. Comercio de Materiales de construcción y saneamiento de Pontevedra (2004); C. C. Comercio de Materiales de construcción y saneamiento de Orense (2004)

831 C. C. Construcción, OP y Derivados del Cemento de Zamora (2003); C. C. Construcción de Lérida (2002); C. C. Construcción de Ceuta (2003); C. C. Materiales y prefabricados de la construcción de Lugo (2004),

832 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

833 C. C. (extraestatutario) de Construcción y OP de Navarra (2005).

834 C. C. Construcción y OP de Vizcaya (2004):

convenios de la actividad de mármol-piedra existe una gran pluralidad: en algunos casos la jornada anual es superior a la prevista en el CGSC: 1764 horas para el año 2004⁸³⁵; en otros, coincide con la prevista en el CGSC⁸³⁶, aunque a veces la coincidencia es parcial (para los años 2002 y 2003 y para el año 2004, se establece en 1744 horas/años)⁸³⁷ y en otros es inferior: 1718 horas/año⁸³⁸. Finalmente, algún convenio colectivo no recoge previsión alguna en materia de jornada máxima anual⁸³⁹. Los dos únicos convenios provinciales exclusivos para la actividad de pintura prevén una jornada anual superior: 1760 horas para el año 2004 y 1756 horas/año para 2005⁸⁴⁰ y 1775 (2003), 1772 (2004), 1769 (2005) y 1766 (2006)⁸⁴¹, respectivamente.

2. La jornada ordinaria semanal establecida por el CGSC es de cuarenta horas durante toda su vigencia, aunque el propio CGSC permite que los convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del mismo tuvieran una jornada inferior, la mantengan como condición mas beneficiosa hasta su absorción. En general, los convenios provinciales reiteran este régimen⁸⁴², aunque no falta alguna excepción, bien general estableciendo 39 horas con carácter general⁸⁴³ o para los supuestos de jornada continuada⁸⁴⁴, u otras excepciones para supuestos

-
- 2004: 1766,5 horas de presencia y 1710 horas efectivas de trabajo
 - 2005: 1760,5 horas de presencia y 1704 horas efectivas de trabajo
 - 2006: 1754,5 horas de presencia y 1698 horas efectivas de trabajo

Para fábricas y talleres:

- Jornada partida 2004: 1710 horas efectivas
- Jornada partida 2005: 1704 horas efectivas
- Jornada partida 2006: 1698 horas efectivas
- Jornada continuada y turnos 2004: 1710 horas efectivas de trabajo
- Jornada continuada y turnos 2005: 1704 horas efectivas de trabajo
- Jornada continuada y turnos 2006: 1698 horas efectivas de trabajo

835 C. C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004);

836 C. C. mármoles y piedras de Pontevedra (2004); C. C. Industrias de Mármoles y Piedras de Castellón (2002); C. C. Mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002);

837 C. C. Canteras, marmolistas y Granitos naturales de Valencia (2002)

838 C. C. Mármol-piedra de Vizcaya (2004)

839 C. C. Canteras y serrerías de Mármol de Almería (2002)

840 C. C. Pintura de La Coruña (2005)

841 C. C. Pintores murales y empapeladores de Valencia (2004)

842 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005);

C. C. Construcción de La Coruña (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C.

Construcción y OP de Ávila (2002); C. C. Construcción de Baleares (2002); C. C. Construcción

y OP de Almería (2002); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de

Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción, OP e

industrias auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C.

Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Gerona (2005); C. C.

Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C.

Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C.

Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y Oficios Auxiliares de Málaga

(2004); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C.

Construcción de Salamanca (2005); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C.

Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Soria (2002); C. C.

Construcción de Tarragona (2003); C. C. Construcción y OP de Teruel (2002); C. C.

Construcción y OP de Toledo (2002); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C.

Construcción y OP de Valladolid (2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003);

843 C. C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002);

844 C. C. Construcción y OP de Huesca (2002);

concretos: así por ejemplo, el C. C. Construcción y OP de Alicante (2005) para el supuesto concreto de turno de guardia en verano no sujeto a jornada intensiva fija la jornada semanal máxima en 35 horas. También establece excepciones a la regulación general por el propio convenio provinciales señalada (40horas) el C. C. Construcción de Vizcaya (2003) que fija en 35 horas semanales (máximo 7 diarias) para la realización de trabajos subterráneos en los que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar. Para los trabajos en materia de aire comprimido remite a lo dispuesto en la OM de 20-1-956⁸⁴⁵.

El CGSC no se refiere a la duración de la **jornada diaria**. No así los convenios colectivos provinciales. Los supuestos son variados: Lo mas frecuente, no obstante, son las 9 horas diarias de trabajo efectivo⁸⁴⁶ aunque también los hay que establecen como jornada ordinaria diaria 8 horas de trabajo⁸⁴⁷; algún convenio⁸⁴⁸ permite que durante un periodo de 10 semanas la fijación de la jornada diaria en 8 horas y 30 minutos pero en tal caso estas semanas deberán estar seguidas posteriormente por igual número de semanas de 7 horas y 30 minutos. Subjetivamente, esta distribución irregular de la jornada deberá afectar a todos los trabajadores del centro de trabajo salvo los que tengan un contrato de duración inferior a un año cuando hayan finalizado las semanas de 8 horas y 30 minutos que proporcionalmente les corresponda según la duración de su contrato. De este régimen quedan excluidas las empresas que tengan acordado su propio calendario laboral. Algún convenio precisa esta misma jornada diaria pero concretando los meses: 7 horas para los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre, y 8 horas y media para el resto del año, aunque admite la posibilidad de ampliación del horario durante los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre por necesidades de producción, compensando entonces con el resto del año⁸⁴⁹. También establece 7 horas de jornada intensiva el C. C. Construcción y OP de Jaén (2005) a cumplir durante 7 semanas en los meses de julio y agosto, correspondiendo a la Comisión Paritaria la concreción de las mismas en el momento de la elaboración del calendario laboral bianual. Una jornada diaria muy reducida establece el C. C. Construcción, OP y Oficinas Auxiliares de Málaga (2004) para unos días concretos: 6 horas para lunes y martes santo y 5 horas para miércoles santo y 7 horas de jornada continuada desde el 1 al 31 de agosto. Esta misma jornada continuada se establece por el C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005) para el periodo del 20 de junio al 5 de agosto, sin duda por los rigores del clima sevillano.

Las jornadas diarias suelen ser distintas según los meses o estaciones del año, aunque esto no siempre es así.

845 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005)

846 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción de Baleares (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002);

847 C. C. Construcción de La Coruña (2005); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005)

848 C. C. Construcción y OP de Álava (2005).

849 C. C. Construcción y OP de Burgos (2005)

4º). Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo⁸⁵⁰. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve (de trabajo efectivo)⁸⁵¹. Los convenios provinciales remiten en algún caso a las empresas la facultad de iniciar o terminar la jornada diaria con media luz de retraso sobre el horario de trabajo pactado con carácter general por el convenio provincial, con el fin de acomodar el trabajo a la existencia de luz natural⁸⁵². Diferente es el régimen previsto por el C. C. Construcción y OP de Gerona (2005) que prevé la disminución de una hora de la jornada diaria durante los meses de noviembre, enero y febrero, a recuperar según se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. También por razones climatológicas permite el C. C. Construcción y OP de Teruel (2002) que las empresas establezcan una reducción de la jornada semanal en los meses de invierno, a recuperar en los meses de bonanza sin que se pueda sobrepasar en ningún caso las 9 horas de trabajo efectivo.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario establecido en el Convenio provincial⁸⁵³ o autonómico aplicable.

5º). Cada Convenio Colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establecerá un calendario laboral distribuyendo la jornada anual pactada. Dicho calendario operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo. El CGSC tiene muy en cuenta que los convenios provinciales pueden realizar una distribución variable de la jornada máxima anual en atención a las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo respetando siempre las nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diario⁸⁵⁴

En general, los convenios provinciales si establecen el calendario laboral aplicando la jornada anual pactada. Las previsiones son muy variadas. Sistematizando un poco las previsiones mas relevantes son las siguientes:

850 C. C. Construcción y OP de Álava (2005) ; C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003); En términos similares pero no idénticos, vid. C. C. Construcción y OP de Segovia (2003)

851 Reiteran el límite la mayor parte de los convenios provinciales: C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción, OP e industrias auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y Oficios Auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005)

852 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003)

853 C. C. Construcción y OP de Álava (2005)

854 En idéntico sentido, C. C. Construcción de Baleares (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004)

.- Por lo que se refiere a la fijación de la jornada semanal, se suele excluir los sábados por lo que el horario se fija de lunes a viernes⁸⁵⁵, salvo pacto en contrario⁸⁵⁶ que comprenda el sábado⁸⁵⁷, si bien en algún caso se señala expresamente que tal jornada no implica la consideración del sábado como festivo⁸⁵⁸. En algún caso se trata de una mera recomendación a las empresas de que la semana laboral sea de lunes a viernes⁸⁵⁹. El C. C. Construcción y OP de Gerona (2005) prevé que las empresas puedan pactar con los representantes de los trabajadores o con estos directamente la prestación de 4 horas de servicios los sábados previendo en tal caso un plus especial de sábados. El C. C. Construcción y OP de Huelva (2005) establece que si las empresas “por necesidades de mantenimiento de maquinaria o similares, tuvieran necesidad de trabajar el sábado las horas precisas para estos fines podrán efectuarlo de la forma legalmente establecida”. Mas genérico, el C. C. Construcción de Salamanca (2005) admite con carácter excepcional el trabajar fuera de la jornada semanal de lunes a viernes amparándose en tareas inaplazables, razones de urgencia o circunstancias de índole técnica exigiendo un informe favorable de la dirección técnica de las obras. Similar es la previsión del C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005) que prevé la posibilidad de realizar trabajos en la jornada del sábado de 8 a 14 horas a compensar con descanso en las fechas posteriores o con días de vacaciones.

.- En materia de horario de trabajo, en general, suele fijarse de 8 a 19 horas⁸⁶⁰ aunque en esta materia es donde se presentan las mayores posibilidades de adaptación o ajuste derivadas fundamentalmente de las condiciones climatológicas. Así por ejemplo, en algunos casos se faculta a las empresas, durante los meses de noviembre a febrero⁸⁶¹, o mas genéricamente durante la estación invernal sin precisar cual sea esta⁸⁶², para iniciar y terminar la jornada diaria de trabajo, con media hora de retraso sobre el horario pactado, con el fin de acomodar el trabajo a la existencia de luz natural o con una hora de retraso (las 9’00 horas) sobre el horario general establecido a las 8’00 horas⁸⁶³. Durante estos mismos meses y también por razones de luz natural, el C. C. Construcción y OP

855 C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Ávila (2002); C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005)

856 C. C. Construcción de Baleares (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002);

857 C. C. Construcción de Tarragona (2003)

858 C. C. Construcción y OP de Asturias (2003)

859 C. C. Construcción y OP de Valencia (2005)

860 Esta es la regla general en el C. C. Construcción de La Coruña (2005). Vid. también C. C. Construcción y OP de Madrid (2005)

861 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005)

862 C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002);

863 C. C. Construcción de La Coruña (2005). En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005)

de Palencia (2002) fija el descanso de mediodía en una hora. Algún convenio⁸⁶⁴ establece con carácter general para los menores de 18 años su entrada a las 8'30 horas, es decir, media hora después del horario general establecido a las 8'00 (salvo el periodo invernal, que está establecido a las 8'30 horas para todos). A días muy puntuales reduce la jornada laboral de 8 a 14 horas en Almería capital y de 8'00 a 12 h. en el resto de la provincia para los días víspera de la Feria y Fiestas de las respectivas localidades. Algún convenio establece como margen para la fijación del horario entre las 8'00 y las 20 horas⁸⁶⁵ o las 8'00 y las 18'00 horas⁸⁶⁶. El C. C. Construcción y OP de Segovia (2003) para el periodo comprendido entre el 1 y el 24 de enero, fija el horario entre las 8'40 horas y las 13'20 horas por la mañana y las 15'00 y 17'40 horas por la tarde y el resto del año de 8'30 a 13'30 por la mañana y de 15'00 a 18'20 por la tarde.

Las condiciones climatológicas también son tenidas en cuenta –a demás de la meramente lumínica- en los convenios provinciales estableciendo jornadas intensivas, tanto invernales como estivales. Así, en el periodo estival, se suelen prever supuestos de jornada intensiva a acordar de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores⁸⁶⁷ o a veces sin exigir dicho acuerdo se establece directamente por el convenio provincial⁸⁶⁸ o a veces el acuerdo se exige sólo en función del tamaño de la empresa⁸⁶⁹: el periodo estival se establece en términos distintos en los diferentes convenios: del 15 de junio al 17 de septiembre⁸⁷⁰, del 14 de junio al 14 de septiembre⁸⁷¹, del 15 de junio al 14 de septiembre⁸⁷², del 1 de junio al 30 de septiembre⁸⁷³, del 28 de junio hasta el 27 de agosto –sólo transitoriamente para el año 2004 fijándose a partir de 2005 el inicio el 1 de julio⁸⁷⁴-, del 1 de agosto al 22 de agosto⁸⁷⁵, del 1 al 31 de agosto⁸⁷⁶, del 20 de junio al 5 de agosto⁸⁷⁷, y el horario de 7 a 14 horas⁸⁷⁸, de 7'30 a 14'30 horas⁸⁷⁹, o

864 C. C. Construcción y OP de Asturias (2003).

865 C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002);

866 C. C. Construcción y OP de Toledo (2002)

867 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

868 C. C. Construcción y OP de Huelva (2005);

869 Es el caso del C. C. Construcción y OP de Albacete (2003) la cuestión de la jornada intensiva se distingue entre las oficinas de carácter permanente –en las que con mas de 20 trabajadores a su servicio no se exige acuerdo previo pero si ccabe pacto escrito en contrario- se fija una jornada intensiva desde el 1 de junio al 15 de septiembre, acuerdo que sí se exige en las oficinas con menos de 20 trabajadores, exigiendolo también para los restantes centros de trabajo.

También el C. C. Construcción y OP de Valencia (2005) establece jornada continuada desde el 1 de julio al 15 de septiembre pero sólo en las oficinas centrales, delegaciones, subdelegaciones y centros estables de trabajo que ocupen mas de 20 empleados entre personal técnico y administrativo y subalterno, excluyendo expresamente al personal del que dependa el proceso productivo en las obras y centros de trabajo: encargados, administrativos de obra; jefes de obra y todos aquellos de similares características.

870 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003)

871 C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003)

872 C. C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002)

873 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005): la jornada continuada se limita al horario de oficina.

874 C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004)

875 C. C. Construcción y OP de Huelva (2005);

876 C. C. Construcción, OP y Oficios Auxiliares de Málaga (2004)

877 C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005)

878 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003)

879 C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005)

de 8 a 15 horas⁸⁸⁰, 7 horas diarias⁸⁸¹, o con la recomendación de que no se empiece mas tarde de las 7 de la mañana, dado el rigor del clima⁸⁸², en definitiva, adelantando el horario para evitar las horas de mayor exposición al sol y al calor. Posiblemente a razones distintas obedece el cambio a jornada continuada para el personal de oficina que fija el C. C. Construcción y OP de Alicante (2005) que, además, no resulta extensivo a todos los trabajadores al establecer un turno rotativo de guardia afectante como máximo a una cuarta parte del personal⁸⁸³. También el C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003) establece una jornada intensiva, cuando así se acuerde entre la dirección y la representación legal de los trabajadores, para el personal de oficinas, administrativas (sic) fijas. También al personal de oficina restringe la jornada intensiva estival el C. C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002) y el C. C. Construcción y OP de Madrid (2005). Por el contrario, en el periodo invernal – fijado también bastante uniformemente: del 1 de diciembre al 31 de enero⁸⁸⁴, del 15 de noviembre al 28 de febrero⁸⁸⁵- el horario también es objeto de adaptaciones variadas; en unos casos⁸⁸⁶, se traslada una hora hacia el mediodía: de 9 a 16 horas evitando las horas de mañana mas frías; en otros⁸⁸⁷, y sólo para algunas zonas concretas de la provincia –alta montaña⁸⁸⁸- prevén un horario especial de variación de 1 hora diaria de la jornada ordinaria prestándose en día distinto, previa solicitud de la empresa a la Comisión Paritaria del convenio aunque se restringe tal posibilidad a los fijos de plantilla.

Algún convenio reconoce plena libertad a las empresas para la fijación del horario de determinado personal ajustándolo a las necesidades del servicio: el de oficinas, el del personal adscrito a servicios de vigilancia, mantenimiento y sostenimiento de inmuebles, mantenimiento de canteras, graveras y areneras y trabajo a turnos⁸⁸⁹.

.- Por lo que se refiere al cómputo del tiempo efectivo de trabajo, en general los convenios colectivos provinciales consideran como tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo⁸⁹⁰ o en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el trabajador⁸⁹¹ y dedicado al mismo⁸⁹², excluyendo incluso expresamente el **tiempo de bocadillo**⁸⁹³ aunque en algún caso⁸⁹⁴ pese a estar

880 C. C. Construcción y OP de Huelva (2005);

881 C. C. Construcción, OP y Oficinas Auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005)

882 C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004)

883 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Valencia (2005)

884 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003)

885 C. C. Construcción y OP de Gerona (2005)

886 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003)

887 C. C. Construcción y OP de Gerona (2005)

888 Se define como tal aquellas zonas cuya altitud supere los 700 metros sobre el nivel del mar en el lugar de trabajo y geográficamente enclavadas en las comarcas de la Cerdeña, el Ripollés, y términos municipales de Sant Hilari Sacalm y Viladrau.

889 C. C. Construcción de La Coruña (2005); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002)

890 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005)

891 C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002);

892 C. C. Construcción y Obras Públicas de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005)

893 C. C. Construcción y OP de Alava (2005); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C.

excluido con carácter general, se incluye en los periodos en los que se fijan jornadas intensivas –estivales o invernales- o para jornadas continuadas⁸⁹⁵. En algún caso aunque se señala la necesaria fijación de un periodo de descanso no inferior a 15 minutos en los supuestos de jornada diaria continuada superior a 6 horas, se señala expresamente su no consideración como tiempo de trabajo efectivo, salvo acuerdo entre las partes⁸⁹⁶. Algunos convenios también excluyen el tiempo que se invierta por el trabajador en el desplazamiento desde su puesto de trabajo al vestuario habitual cuando exceda de los 10 minutos⁸⁹⁷. Algunos convenios excluyen expresamente también el tiempo invertido en el pago de retribuciones⁸⁹⁸. Más críptico es el C. C. Construcción y OP de Huesca (2002) que prevé que “se seguirá entendiéndose como tiempo efectivo de trabajo aquellas interrupciones que así se vinieren considerando con anterioridad por pacto o costumbre, manteniéndose idénticas condiciones a las que se vinieran observando hasta ahora”.

En algún caso el convenio colectivo precisa disposiciones tendentes a unificar el periodo de bocadillo: así, se otorga una facultad al jefe de obra de concretar – dentro de un periodo concreto (entre las 9’30 y las 11 horas) el periodo de 15 minutos para el almuerzo, concreción que será comunicada a los trabajadores a través de sus representante salvo que manifiesten expresamente y por escrito no hacer uso de dicha interrupción⁸⁹⁹. También existen previsiones referentes a un posible pacto entre la empresa y los trabajadores para la no interrupción de la jornada de trabajo para el tiempo del bocadillo⁹⁰⁰

No faltan convenios que incluyen dentro del concepto de trabajo efectivo los tiempos empleados en las jornadas continuadas como descanso u otras interrupciones cuando por acuerdo entre las partes o por la propia ordenación del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no⁹⁰¹

En algún caso hay una referencia expresa a la puntualidad exigible a los trabajadores, entendiéndose por tal la presencia del personal a las horas de

C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción, OP e industrias auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005)

894 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003)

895 C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

El C. C. Construcción y OP de Jaén (2005) lo establece a cuenta de las empresas para las jornadas diarias continuadas iguales o superiores a 5 horas, y fija 20 minutos de bocadillo.

896 C. C. Construcción de Vizcaya (2003). En términos similares, C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002), que reconoce el derecho de 15 minutos para el bocadillo fuera del periodo de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, sin abandonar el puesto de trabajo.

897 C. C. Construcción y OP de Asturias (2003).

898 C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005)

899 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003)

900 C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002);

901 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005)

comienzo de la jornada en su puesto de trabajo y con la ropa puesta, así como no abandonar el puesto de trabajo antes de la hora de terminación⁹⁰².

Por lo que se refiere a los subgrupos en los que hemos clasificado el subsector de Construcción y OP (diferentes de los grupos 1 y 2 antes analizados) existen algunas especialidades:

.- Grupo 3: En general, la jornada semanal se fija también en 40 horas⁹⁰³. En algún caso⁹⁰⁴ se prevé una reducción de la jornada semanal para el personal que realice su jornada continuada, por lo que de la jornada semanal normal de 40 horas, se fija para tales supuestos en 39. En algún caso, la jornada semanal se reduce por efecto de la distribución irregular de la jornada: horas en los meses de enero y febrero y optativamente, uno mas a elegir entre diciembre o marzo y 9 horas en los meses de junio y julio y optativamente, uno mas a elegir entre mayo o agosto⁹⁰⁵; 35 horas a la semana (7 horas al día), los meses de diciembre y enero, 37 horas y 30 minutos (7 horas y 30 minutos al día) los meses de noviembre y febrero, y 40 horas semanales el resto del año (8 horas diarias)⁹⁰⁶. También algún convenio⁹⁰⁷ establece, al igual que antes señaláramos, la reducción de la jornada basada en la especial penosidad de los trabajos subterráneos (36 horas) y remite el trabajo en los cajones de aire comprimido a la OM de 20-1-1956.

La jornada semanal se distribuye también de lunes a viernes⁹⁰⁸ aunque a efectos económicos el sábado tiene carácter de día laborable⁹⁰⁹ o se considera como jornada ordinaria a los efectos de recuperación de horas motivadas por inclemencias del tiempo, por circunstancias de la producción o las derivadas de fuerza mayor⁹¹⁰. Como este subgrupo comprende convenios con ámbitos funcionales complejos se prevé, sólo para las empresas de subsectores de hormigones, la posibilidad de que por razones organizativas o productivas sea necesario establecer la implantación de un horario escalonado tanto para la entrada como para la salida, sistema que deberá ser negociado necesariamente con la representación de los trabajadores y sin que el escalonamiento pueda superar ni a la entrada ni a la salida una hora del horario establecido con carácter general para la plantilla y deberá tener carácter rotatorio⁹¹¹. También prevén la necesaria observancia de la puntualidad⁹¹². Al igual que en los subgrupos antes analizados, también en algún caso⁹¹³ se prevé un horario de trabajo diferente para el verano o el invierno considerándose como tiempo de verano en

902 C. C. Construcción de La Coruña (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002)

903 C. C. Construcción de Ceuta (2003); C. C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004);

904 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004);

905 C. C. Construcción, OP y Derivados del Cemento de Zamora (2003)

906 C. C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004)

907 C. C. Construcción de Ceuta (2003)

908 C. C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004); C. C. (extraestatutario) de Construcción y OP de Navarra (2005).

909 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004);

910 C. C. (extraestatutario) de Construcción y OP de Navarra (2005).

911 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004);

912 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004); C. C. Construcción de Lérida (2002).

913 C. C. Construcción, OP y Derivados del Cemento de Zamora (2003).

transcurrido entre el 1 de marzo y el 31 de octubre. En ambos casos se establece la jornada semanal de lunes a viernes pero el horario de verano es de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas y el de invierno de 8'30 horas a 13 horas y de 14,30 horas a 18 horas. Además de la modificación del horario, también estos convenios –no hay que olvidar que comprenden en muchos casos el subsector entero de Construcción y OP- establecen la distribución irregular de la jornada o jornada variable debido a la incidencia de condiciones climatológicas, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y aprobado mediante votación por la mayoría de trabajadores adscritos al centro de trabajo: 7 horas en los meses de enero y febrero y optativamente, uno mas a elegir entre diciembre o marzo y 9 horas en los meses de junio y julio y optativamente, uno mas a elegir entre mayo o agosto⁹¹⁴. En general, casi todos los convenios excluyen el periodo del bocadillo de la consideración de tiempo de trabajo efectivo⁹¹⁵ hasta el punto de que algún convenio⁹¹⁶ fija una diferente jornada semanal (incrementada en 15 minutos por cada día) si se establece descanso para el bocadillo lo que en definitiva supone su no consideración como tiempo de trabajo efectivo aunque excepcionalmente algún convenio⁹¹⁷ lo establece (20 minutos) como periodo retribuido.

.- Grupo 4. El conjunto de convenios relativos a la actividad de mármoles y piedras también prevén la jornada semanal de 40 horas preferiblemente de lunes a viernes⁹¹⁸, tanto en jornada partida como en la continuada⁹¹⁹, aunque se admite a las empresas, de conformidad con los trabajadores, alterar dicha jornada semanal y trabajar la mañana del sábado (algún convenio⁹²⁰ especifica que por la totalidad o parte de la plantilla), sin que se puedan superar las 40 horas señaladas⁹²¹. Para el supuesto de sobrecarga extraordinaria de trabajo que afecte a la totalidad o parte de la plantilla algún convenio⁹²² prevé la facultad de la empresa para establecer un horario prolongado si bien respetando en todo caso los límites diarios del ET y preavisando a los representantes de los trabajadores de los motivos que justifican la prolongación de la jornada con una antelación de 48 horas; estos excesos de jornada no podrán superar un periodo continuo de cuatro semanas y su recuperación tendrá que llevarse a cabo necesariamente reduciendo la jornada de otro periodo del año. Aunque se establece la obligación de las empresas de elaborar el calendario laboral anual con anterioridad al 31 de enero de cada año, se permite una modificación con el límite del 31 de abril, aunque se acuerda la posibilidad de que de mutuo acuerdo entre las partes se puedan acordar días de libre disposición⁹²³. Las reducciones de jornada deberán acumularse como mínimo, en medias jornadas⁹²⁴. La jornada continuada se

914 C. C. Construcción, OP y Derivados del Cemento de Zamora (2003)

915 C. C. Construcción, OP y Derivados del Cemento de Zamora (2003)

916 C. C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004)

917 C. C. Construcción de Ceuta (2003)

918 C. C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004); C. C. Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004); C. C. Industrias de Mármoles y Piedras de Castellón (2002); C. C. Mármol-Piedra de Vizcaya (2004); C. C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002)

919 C. C. Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004)

920 C. C. Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002).

921 C. C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004);

922 C. C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002)

923 C. C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004);

924 C. C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004);

establece para el personal técnico y administrativo desde el 1 de junio al 15 de septiembre, si bien los servicios médicos se atenderán por turnos de este personal a jornada partida⁹²⁵. Algún convenio también se refiere a la necesaria puntualidad del trabajador⁹²⁶. El C. C. Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002) dispone que las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores, de no existir los primeros, el ajuste de la jornada laboral anula, en función de sus propias necesidades con el fin de adaptarla a la realidad de cada empresa, atendiendo a la distribución de las vacaciones anuales y las fiestas de cada localidad. En caso de falta de acuerdo se reconoce que el 50% de los días de reducción de la jornada se establecerán por la empresa y el otro 50% por cada uno de los trabajadores. Esta misma facultad de distribución de la jornada se reconoce en el C. C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002) pero a la Comisión Paritaria del Convenio y la falta de acuerdo se resuelve en este último también al 50% “debiendo prevalecer en todo caso, los periodos de mayor actividad derivados de la habitual marcha de la empresa, que se hayan concretado en el calendario laboral anual”. Por lo que respecta a los convenios singulares de actividad de pintura, el C. C. Pintura de La Coruña (2005) se limita a fijar la jornada semanal en 40 horas de lunes a viernes. Por su parte, el C. C. de Pintores Murales y Empapeladores de Valencia (2004) recoge la jornada de los lunes a viernes o de lunes a sábado de acuerdo con las necesidades del servicio, repitiendo también la antes señalada disposición prevista en el C. C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002) relativa a la posibilidad de prolongar la jornada por sobrecarga extraordinaria de trabajo, con idéntico régimen jurídico ya señalado.

.- Grupo 5. Los convenios relativos al comercio de materiales de construcción presentan una gran variedad en lo que a la fijación de los días para prestación de servicios semanales se refiere: en unos casos, fijan la jornada semanal en 40 horas⁹²⁷, en promedio⁹²⁸, de lunes a sábados⁹²⁹, aunque no todos pues algunos la establecen de lunes a viernes⁹³⁰ -incluso excluyendo la posibilidad de que se pueda convenir la prestación de servicios en sábados excepto para las exposiciones comerciales que podrán permanecer abiertas siendo la adscripción de los trabajadores voluntaria y compensada económicamente⁹³¹- , si bien se reconoce a las empresas que a la fecha de entrada en vigor tengan la jornada de lunes a viernes su mantenimiento e incluso que el resto de empresas también distribuyan la jornada de lunes a viernes o el establecimiento de turno para cubrir las necesidades del sábado⁹³². Algunos convenios⁹³³ la fijan de lunes a sábados

925 C. C. Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004)

926 C. C. Mármol-Piedra de Vizcaya (2004)

927 C. C. Comercio de materiales de construcción de Barcelona (2005); C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (2003);

928 C. C. Comercio de construcción de Valencia (2004)

929 C. C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004); C. C. Comercio de Materiales de la construcción y saneamiento de Orense (2004);

930 C. C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004)

931 C. C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004)

932 C. C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004)

933 C. C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Pontevedra (2004); C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003)

hasta las 13'30 horas si bien admitiendo acuerdo entre el empresario y todos o algunos de sus trabajadores para la prestación de servicios los sábados por la tarde, reconociendo el derecho de los trabajadores a descanso compensatorio; es obligatoria la prestación de servicios los sábados por la tarde en caso de existir carga o descarga de barcos, camiones, vagones, etc. El C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003) establece que la prestación de servicios las mañanas del sábado se realizarán por turnos rotatorios al 50% en las empresas⁹³⁴ con una plantilla superior a 5 trabajadores; en las empresas de menos de 5 trabajadores se negociará entre la empresa y éstos el descanso de la mañana de los sábados. El C.C. Comercio Vario de La Coruña (2005) establece la jornada de lunes hasta las 14'00 horas de los sábados, si bien la parte empresarial se reserva para sí el derecho de hacer extensiva la jornada a las tardes de los sábados, si las circunstancias del mercado lo hicieran conveniente. En algún caso se prevé que las empresas puedan, previo acuerdo con los trabajadores⁹³⁵ o con sus representantes⁹³⁶, distribuir irregularmente la jornada anual estableciendo un mayor número de horas de trabajo en los meses o semanas de mayor demanda pero respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en el ET⁹³⁷. También se admite por otros convenios⁹³⁸ la distribución irregular de la duración semanal y diaria en base a las necesidades específicas de las empresas sin que se pueda superar en ningún caso una hora diaria en defecto o exceso.

.- Grupo 6. Finalmente, los dos convenios que hemos encuadrado en el grupo 6 del subsector de Construcción y Obras públicas presentan alguna singularidad en esta materia. En primer lugar, el C. C. de Actividades Conexas de Comercio de la Construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista, aunque prevé la jornada de 40 horas semanales, prevé 4 opciones para la empresa en orden a su distribución:

- a) Lunes a viernes en 8 horas diarias
- b) Lunes a sábado hasta las 13 horas del sábado
- c) Lunes a sábado, incluida la tarde del sábado, 8 horas diarias, con un descanso semanal de 48 horas partidas, que comprenden el domingo y otro día entre semana completo, rotativo de lunes a sábado.
- d) Lunes a sábado, incluida la tarde del sábado, con un descanso semanal de 36 horas, que comprenderá el domingo y la mañana del lunes, como regla general, si bien se podrá sustituir por otra media jornada de otro día de la semana.

Por su parte, el C. C. Edificación y OP de Lugo (2004) se limita a establecer una jornada semanal de 40 horas, de lunes a viernes, a razón de 8 horas diarias, declarando el carácter inhábil de sábados y domingos.

B) Supuestos de prolongación de jornada. Trabajos de puesta en marcha y cierre

934 En sentido similar, C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (2003)

935 C. C. Comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004)

936 C. C. Comercio de materiales de construcción de Barcelona (2005)

937 C. C. Comercio de materiales de construcción de Barcelona (2005)

938 C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003)

El art. 73 CGSC, teniendo en cuenta lo que dispone el art. 20 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo, regula los supuestos de Prolongación de la jornada señalando que...."La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo⁹³⁹. En algún caso el convenio provincial simplemente se remite al CGSC⁹⁴⁰.

De los convenios encuadrados en el grupo 3 del Subsector de construcción y Obras Públicas, sólo el C. C. Construcción de Ceuta (2003) reitera esta disposición del CGSC. Nada se contempla, sin embargo, en los convenios provinciales encuadrados en el grupo 4 (mármoles y piedras/pintura) ni tampoco en los convenios integrados en el grupo 5 (comercio de materiales de construcción) ni tampoco en los que hemos encuadrado en el grupo 6.

C) Turnos de trabajo

El art.74 CGSC regula la problemática de los turnos de trabajo con la vista puesta, qué duda cabe, en el art. 36 E.T., sin que esta materia haya merecido, por lo demás, un especial tratamiento por parte de los convenios colectivos provinciales. La regulación es del siguiente tenor literal:

1º). Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores⁹⁴¹. No deja de ser extraña la referencia al art. 41 ET –como es sabido referido a las modificaciones sustanciales de trabajo- en la regulación de la jornada de trabajo pues que la empresa puede modificar el régimen de trabajo a turnos por razones económicas técnicas y de producción ya lo dicho precepto, sin que sea necesario introducir en la regulación de la jornada dicha posibilidad salvo.

Algún Convenio Colectivo⁹⁴² añade a lo anterior "(...) salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores si los hubiere".

939 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C.C. Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005);

940 C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

941 En idéntico sentido, C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004);

942 C. C. Construcción y OP de Ávila (2002); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005);

Otro Convenio Colectivo⁹⁴³ recuerda que los trabajadores que realicen trabajos a turnos y estén cursando estudios en un centro oficial, tendrán derecho a elegir el turno que mejor se acomode a sus necesidades académicas, que no es sino un recordatorio de lo que con alcance general ya establece el art. 23.1.a) del E.T. al tratar de la promoción y formación profesional del trabajador.

2º). Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas⁹⁴⁴. No se trata de una innovación convencional sino, evidentemente, de una repetición prácticamente textual del art. 36.3 párrafo segundo ET.

3º). En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal⁹⁴⁵ previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

Asimismo, recoge las previsiones que formula el art. 19. 1 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre de Jornadas Especiales de Trabajo.

4º). En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora ordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria⁹⁴⁶.

Las irregularidades en los relevos en los trabajos a turnos se resuelven con esta asimilación del trabajo a horas extraordinarias por lo que se refiere a su conceptualización, pero no en cuanto a su pago ni cómputo, pues solo se pagan a prorrata de las horas ordinarias; el CGSC no precisa el tiempo máximo de persistencia hasta resolver el tema del relevista no presentado. Hay que tener en cuenta que el art. 32.1.c) del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre de Jornadas Especiales de Trabajo, excepciona de la limitación de jornada, o sea de prolongar la jornada con horas extraordinarias, a los trabajadores nocturnos en los casos en

943 C. C. Construcción de Tarragona (2003)

944 En idéntico sentido, C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Ávila (2002); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005);

945 En idéntico sentido, C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Ávila (2002); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005);

946 En idéntico sentido, C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Ávila (2002); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005);

los que en el trabajo a turnos se produzcan irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

Algún convenio provincial⁹⁴⁷ se remite a la regulación del CGSC en materia de trabajo a turnos. De los convenios encuadrados en el grupo 3 del Subsector de construcción y Obras Públicas, sólo el C. C. Construcción de Ceuta (2003) reitera esta disposición del CGSC. Nada se contempla, sin embargo, en los convenios provinciales encuadrados en el grupo 4 (mármoles y piedras/pintura) ni tampoco en los convenios integrados en el grupo 5 (comercio de materiales de construcción) ni tampoco en los convenios integrados en el grupo 6.

D) Recuperación de las horas no trabajadas por inclemencias del tiempo.

Sin duda se trata de uno de los temas más específicos de este sector dadas las condiciones en que se presta, las más de las veces al aire libre o con escaso abrigo. A tal efecto el art.75 CCGS establece el siguiente sistema de Recuperación de horas no trabajadas que merece un gran tratamiento y desarrollo en función de los distintos climas y costumbres del país.

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperará a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo. Cuando la interrupción alcance un periodo de tiempo superior a veinticuatro horas de trabajo, el convenio remite a la suspensión del contrato por fuerza mayor. Esta previsión resulta no obstante no aplicable en el supuesto de que, antes de la entrada en vigor del CGSC (1992-1996) los convenios provinciales tuvieran establecidas condiciones mas beneficiosas, las cuales se mantendrán en sus propios términos.

Los convenios colectivos provinciales regulan casi todos ellos la incidencia de las inclemencias del tiempo sobre la jornada de trabajo. En algunos casos, reiteran la previsión del CGSC total o parcialmente⁹⁴⁸ pero en otras establecen singularidades referidas a un aspecto u otro de la regulación convencional o incluso establecen un régimen totalmente diferente en bastantes de sus aspectos. En algún caso la modificación es simplemente del porcentaje de horas o número de horas recuperables: el 75%⁹⁴⁹; el 75% salvando en todo caso 10 días al año⁹⁵⁰; el 50% siempre que las perdidas no excedan de 6 al año⁹⁵¹; el 75% si la jornada de trabajo no se puede iniciar o una vez iniciados se suspenden antes de

947 C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

948 C. C. Construcción de La Coruña (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Edificación y Obras Públicas de La Rioja (2003); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción de Tarragona (2003); C. C. Construcción y OP de Teruel (2002); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002).

949 C. C. Construcción de Salamanca (2005);

950 C. C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004);

951 C. C. Construcción y OP de Madrid (2005);

transcurrir las dos primeras horas o el 50% si se suspende después de transcurridas estas dos primeras horas; para la jornada de tarde no se puede iniciar o iniciada se suspende no se recuperará la jornada que reste⁹⁵²; todas las no trabajadas salvo 9 horas del mes natural y 36 horas dentro del año⁹⁵³; en algún caso⁹⁵⁴ se excluye la recuperación si se obliga a permanecer al trabajador en el centro mas de dos horas por jornada, pero en otros casos la modificación es de mayor calado.

Peculiar es el C. C. Construcción y OP de Almería (2002) que tras reiterar el contenido del CGSC añade que "(...) cuando la interrupción de la actividad sea debida a inclemencias del tiempo, los trabajadores afectados no estarán obligados a recuperar las horas perdidas aunque sí estarán obligados a personarse en el centro de trabajo al inicio de la jornada y a permanecer en él durante toda la jornada salvo que el encargado o representante de la empresa determine lo contrario". Así, el C. C. Construcción y OP de Álava (2005) se aparta bastante de la regulación sectorial general estableciendo a cuenta de las empresas el abono de las 36 primeras horas perdidas por inclemencias del tiempo, accidentes atmosféricos, fuerza mayor, falta de suministros no imputables a la empresa, por año trabajado lo que viene a significar, en definitiva, la no recuperación de esas 36 horas; el exceso sobre las mismas, deberá ser recuperado por el trabajador a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, salvo pacto en contrario entre la empresa y trabajadores en cuyo caso se podrá habilitar la jornada matinal del sábado. En todo caso, los trabajadores deberán realizar otros trabajos distintos tales como conservación reparación o limpieza cuando lo determine la empresa y siempre que sean compatibles con las condiciones climatológicas. Para mantener en derecho al salario los trabajadores deberán presentarse en el centro de trabajo a la hora de comienzo de la jornada laboral, salvo indicación expresa por escrito de la empresa o imposibilidad acreditada de desplazamiento. El mismo convenio prevé que los trabajadores, incluidos los fijos de obra, estarán obligados a prestar servicios en otros centros de trabajo que pudiera tener la empresa si no están afectados por las condiciones climatológicas. Procedimentalmente, es el Jefe de obra quien es el competente para la determinación de qué días procede suspender los trabajos previa consulta no vinculante al Comité o Delegado de Personal quienes podrán recurrir la decisión adoptada mediante los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el PRECO III. El Convenio prevé no obstante, que por pacto individual la empresa y el trabajador convengan la recuperación de esas primeras 36 horas perdidas por inclemencias metereológicas en cuyo caso ese tiempo será retribuido como hora extraordinaria aunque no computará como tal el tiempo recuperado. También establece un diferente régimen jurídico el C. C. Construcción y OP de Albacete (2003) que no establece porcentaje ni horas algunas a recuperar: establece que el Jefe de Obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos. Si una vez iniciados se suspenden, el tiempo trabajado se abonará a razón del salario percibido durante el mes natural anterior por todos los conceptos excepto por horas extraordinarias y el tiempo no trabajado se abonará en razón del salario pactado en el Convenio. En el caso de que los trabajos no llegaran a iniciarse se abonará también el salario pactado en

952 C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004).

953 C. C. Construcción y OP de Huelva (2005);

954 C. C. Construcción y OP de Valencia (2005)

convenio siempre que el personal se presente en la obra a la hora de comienzo. Algún convenio⁹⁵⁵ establece el carácter no recuperable de las horas perdidas por inclemencias del tiempo si bien se prevé la obligación de los trabajadores de permanecer en el centro de trabajo, recogiendo igualmente la obligación de los trabajadores de prestar el trabajo normal cuando las empresas les faciliten prendas individuales adecuadas para la protección contra las mismas. Otros convenios⁹⁵⁶ establecen también el carácter no recuperable de las horas perdidas tanto por fuerza mayor como por causas climatológicas exigiendo en este último caso la justificación fehaciente; su retribución será el 75% del salario base, plus de convenio y plus extrasalarial. El C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003) sólo salvo de la posibilidad de recuperación las 8 primeras horas del año perdidas por inclemencias del tiempo, siempre que el personal se presente a la hora de su comienzo. Acordada la suspensión entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto por el portavoz de la mayoría, se abonará a los trabajadores el salario del convenio correspondiente a los días u horas perdidas por este motivo. El C. C. Construcción y OP de Gerona (2005) establece que cuando resulte inviable dar ocupación en otras obras y aunque sea en distintos centros de trabajo de la propia empresa y únicamente durante 5 días al año, podrá aplicarse la recuperación de la jornada del CGSC. También 5 días, pero al mes, utiliza de módulo algún convenio colectivo⁹⁵⁷ para establecer los que excedan de los mismos como recuperables. El C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005) establece, junto a la regulación general coincidente con la prevista en el CGSC, una regulación específica para casos especiales, casos que se concretan en la actividad de extracción de áridos del río, para la que se deja expresamente convenido que si por motivos y condicionamientos ajenos a la empresa y al trabajador (nieblas, venidas súbitas de aguas, temporales, etc) hubiera necesidad de retrasar el comienzo de la jornada laboral, las horas o espacios de tiempo transcurridos hasta ese momento se abonarán como horas normales, y tendrán la consideración de recuperables. Esas horas muertas que una vez iniciado el trabajo pudieran sobrevenir, serán abonadas por las empresas como horas normales no recuperables, pero con un incremento único del 50% sobre las dos primeras horas, y las restantes al 100%, sin que ello sea óbice para que las horas efectivamente trabajadas revistan la consideración de extraordinarias y se hagan efectivas.

Pocos convenios concretan cuando hay que entender o cómo las inclemencias del tiempo: el C. C. Construcción y OP de Granada (2005) enumera las siguientes:

- a) Trabajos a pleno sol cuando la temperatura a la sombra exceda de 40 grados centígrados
- b) Trabajos a la intemperie, cuando la temperatura sea inferior a dos grados centígrados bajo cero, salvo opinión en contrario del Comité de Salud Laboral
- c) Cualquier trabajo a la intemperie que haya de realizarse bajo lluvia o nieve, salvo que la empresa disponga de equipo protector homologado suficiente a juicio del Comité de salud laboral

955 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005);

956 C. C. Construcción y OP de Burgos (2005)

957 C. C. Construcción y OP de Granada (2005);

- d) El viento cuando suponga grandes riesgos de accidentes. En los centros de trabajo situados en cota superior a los 1500 metros de altitud, los anteriores supuestos serán objeto de ponderación por el Comité de Salud Laboral

Otros convenios⁹⁵⁸ se limitan a señalar que la suspensión de la actividad se decidirá a partir de que el trabajador se encuentre en el centro de trabajo a disposición de la empresa y en ningún caso se podrá decidir la suspensión con antelación al inicio de la jornada en base a previsiones futuras e inciertas. En algún caso⁹⁵⁹ se contempla que las decisiones en esta materia requerirán la participación de los representantes de los trabajadores que pudieran resultar afectados por la suspensión. En otros casos, esa facultad se reconoce al jefe de obra, de acuerdo con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con el oficial de mayor antigüedad⁹⁶⁰.

También los convenios que hemos englobado en el grupo 3 del subsector de Construcción y OP contienen previsiones sobre la recuperación de las horas no trabajadas por inclemencias del tiempo. En algún caso, en términos idénticos al CGSC⁹⁶¹ aunque condicionándolo expresamente a mientras subsista esta obligación en el CGSC⁹⁶² y en otros salvando las eventuales mejoras derivadas de acuerdo individual⁹⁶³; en otros establecen algunas singularidades: así, por ejemplo, en algún caso⁹⁶⁴ se prevé que las horas perdidas se abonarán como realmente trabajadas y que si la empresa decide su recuperación, el personal estará obligado a recuperarlas, siempre y cuando sea dentro de los tres meses siguientes y respetando lo dispuesto en el art. 34 ET, abonándose las primeras 24 horas recuperadas al 70% de la hora normal; en otros⁹⁶⁵, se establece la recuperación del 80% de las horas no trabajadas, recuperación que se efectuará de acuerdo con los trabajadores afectados o sus representantes y en caso de desacuerdo, ampliando la jornada laboral de la empresa en una hora en los días inmediatamente posteriores a los que se haya producido la interrupción del trabajo; en otros, se establece la recuperación de todas las horas a razón de una hora diaria salvo aquellas horas en las que los trabajadores hayan permanecido en la empresa sin trabajar⁹⁶⁶. Por su parte, el C. C. Construcción de Lérida, además de fijar el porcentaje de recuperación en el 75%, también tipifica qué sucesos tendrán la consideración de fuerza mayor temporal exigiéndose además de su imprevisibilidad o su previsibilidad pero inevitabilidad:

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos
- b) Corte de suministro de energía, por causas ajenas a la empresa
- c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.

958 C. C. Construcción y OP de Jaén (2005);

959 C. C. Construcción, OP y oficios auxiliares de Málaga (2004);

960 C. C. Construcción y OP de Segovia (2003);

961 C. C. Construcción, OP y Derivados del Cemento de Zamora (2003);

962 C. C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004)

963 C. C. (extraestatutario) de Construcción y OP de Navarra (2005)

964 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

965 C. C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004)

966 C. C. Construcción de Ceuta (2003)

d) Paralización de la obra o parte de esta por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido al respecto para el contrato fijo de obra.

Por lo que respecta a los convenios provinciales encuadrados en el grupo 4 (mármoles y piedras/pintura) sólo el C. C. de Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002) contempla tal posibilidad para remitir al CGSC. Nada se prevé sobre este particular en los convenios integrados en el grupo 5 (comercio de materiales de construcción). Finalmente, el C. C. Edificación y OP de Lugo (2004) integrado como hemos señalado en el grupo 6 de la clasificación en este trabajo realizada, reitera el régimen del CGSC en la recuperación de las horas no trabajadas por inclemencias del tiempo.

E) Jornadas especiales

El art. 76 CGSC establece las siguientes especialidades⁹⁶⁷:

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo, las actividades siguientes:

a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio⁹⁶⁸, y como extraordinarias las que excedan de dicho número.

Se recoge, así, la previsión del art. 3.2 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo.

Algún Convenio Colectivo⁹⁶⁹ conviene que los vigilantes y barraqueros que presten servicios durante 72 horas semanales, las que excedan de 60 horas, hasta 72, se les abonará con un incremento del 20 por 100 sobre la hora ordinaria

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y cinco horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas⁹⁷⁰.

967 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Alava (2005)

968 En idéntico sentido, C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005);

969 C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003);

970 El C. C. Construcción y OP de Álava (2005) la fija en 36 horas. Sigue el régimen del CGSC, el C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias

Se recogen aquí las previsiones de los arts. 25 y 29 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo.

En algún Convenio Colectivo se hace también mención a los trabajos en el interior de las minas para establecer una duración de 35 horas de trabajo efectivo⁹⁷¹ y otros mencionan los trabajos de limpieza de atarjeas, alcantarillas y colectores, siempre que no sea a cielo abierto, así como a los trabajos en pozos con profundidad superior a cinco metros, o en túneles de ensanche o avance de una longitud superior a 7 metros, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas⁹⁷²

c) Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido», tendrán la duración que señala la Orden de 20 de enero de 1956⁹⁷³.

d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan⁹⁷⁴.

e) Aquellos Convenios que a la entrada en vigor del Convenio General de la Construcción de 1992 tuvieran establecidas en esta materia condiciones más beneficiosas, las mantendrán en sus propios términos⁹⁷⁵.

En algún caso, el convenio provincial⁹⁷⁶ remite la regulación de las jornadas especiales previstas en el CGSC. De los convenios encuadrados en el grupo 3 del Subsector de construcción y Obras Públicas, sólo el C. C. Construcción de Ceuta (2003) reitera esta disposición del CGSC. Nada se contempla, sin embargo, en los convenios provinciales encuadrados en el grupo 4 (mármoles y piedras/pintura) ni tampoco en los convenios integrados en el grupo

(2003); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005);

971 C. C. Construcción y OP de Asturias (2003);

972 C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004);

973 Idem C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005);

974 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005);

975 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Álava (2005)

976 C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

5 (comercio de materiales de construcción) ni tampoco en los convenios integrados en el grupo 6.

F) Vacaciones

El art. 75 del CGSC regula el tema de las vacaciones con el siguiente detalle⁹⁷⁷, ofreciendo no pocas variantes de interés, así como la negociación colectiva provincial. En todo caso, se trata de una materia de un gran casuismo.

1.- El CGSC dispone que sea cual fuera su modalidad de contratación laboral, el trabajador tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable⁹⁷⁸ que no sea viernes. Los convenios colectivos provinciales o bien reiteran la previsión del CGSC en sus términos literales⁹⁷⁹ o parcialmente, normalmente refiriéndose simplemente a la duración de 30 días naturales de duración⁹⁸⁰, o bien establecen sus propias duraciones, bien utilizando el módulo diferente –día laborable: 22 días laborables⁹⁸¹, 22 días laborables o el equivalente a 176 horas⁹⁸², 30 días naturales de los cuales 21 serán laborables⁹⁸³ siempre que en cómputo global anual no suponga la realización de una jornada laboral inferior a la establecida⁹⁸⁴, - o bien estableciendo duraciones distintas: 31 días naturales de duración también iniciándose su disfrute en día laborable que no sea viernes⁹⁸⁵. Que su disfrute se inicie siempre en lunes o martes laborable se prevé en el C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005). En algún caso⁹⁸⁶ se aclara que los sábados no tienen carácter de laborable⁹⁸⁷ y en algún otro caso se precisa que si alguno de

978 No imponen que no se inicien las vacaciones en viernes, el C.C. Construcción y OP de Álava (2005), C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción de La Coruña (2005); C. C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004);

979 En idéntico sentido, C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Ávila (2002); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción y OP de León (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Toledo (2002); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003);

980 C. C. Construcción de Baleares (2002); C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003); C. C. Construcción de Salamanca (2005); C. C. Construcción y OP de Soria (2002); C. C. Construcción de Tarragona (2003);

981 C.C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. C. Construcción de Vizcaya (2003)

982 C. C. Construcción y OP de Segovia (2003);

983 C. C. Construcción de La Coruña (2005); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción, OP y Oficios Auxiliares de Málaga (2004);

984 C. C. Construcción y OP de Asturias (2003);

985 C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002)

986 C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002)

987 C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Albacete (2003);

los días de “convenio” no recuperables, pactados a nivel provincial, coincidiese con el periodo de vacaciones no se computará a efectos de la duración de las mismas. En otros casos, se concreta que para los trabajadores contratados en el transcurso del año, el primer año de actividad en la empresa, el año natural se entiende desde el día de ingreso en el trabajo⁹⁸⁸.

Respecto de los periodos del año más aconsejables para tomarse las vacaciones no es raro, en este sector de la actividad, que se indique que el periodo de disfrute será preferentemente en verano⁹⁸⁹, cuando el sistema productivo de la empresa lo permita⁹⁹⁰, o durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre⁹⁹¹ o de mayor a septiembre, previéndose incluso que cuando por iniciativa de la empresa y con el consentimiento del trabajador, el disfrute de las vacaciones se produzca fuera del plazo señalado, el abono de una compensación económica igual al importe de seis días de trabajo o la parte proporcional que corresponda en función del periodo disfrutado fuera de plazo⁹⁹². En algún caso simplemente se señala que se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año⁹⁹³ debiendo disfrutarse el 50% entre los meses de mayo a septiembre⁹⁹⁴. En otros casos⁹⁹⁵, aún estableciendo que su disfrute deberá ser entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, se prevé excepcionalmente y por necesidades ineludibles de alguna de ambas partes, que deberá ser apreciada de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, podrá ser acordada otra fecha distinta debiendo resolver en arbitraje, en caso de desacuerdo, la autoridad laboral.

2º) Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año⁹⁹⁶. Algún convenio colectivo precisa sobre este particular que las vacaciones se podrán disfrutar a partir de los seis meses de permanencia en la empresa, en la

988 C. C. Construcción y OP de Granada (2005);

989 C. C. Construcción y OP de Álava (2005).

990 C. C. Construcción y OP de Valencia (2005);

991 C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003)

992 C. C. C. Construcción de Vizcaya (2003)

993 C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003);

994 C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003);

995 C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

996 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Álava (2005), C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y Oficinas Auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción de Orense(2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003);

parte proporcional que corresponda a los 30 días naturales⁹⁹⁷. En algún caso incluso se concreta la fórmula para el cálculo del periodo de vacaciones: número de días en alta multiplicado por 30 y dividido por 335 días⁹⁹⁸ o, para el caso de que el trabajador curse la baja por finalización del contrato sin haber disfrutado de las vacaciones, la paga correspondiente a su categoría dividida por 22 días laborales que le correspondan⁹⁹⁹.

Muy específica es la regulación que sobre la proporcionalidad de las vacaciones se contiene en algún caso. En primer lugar, se contempla la posibilidad de que el personal que no alcance la antigüedad mínima de once meses¹⁰⁰⁰ o doce meses¹⁰⁰¹ en la empresa pueda disfrutar íntegro el periodo de vacaciones que les corresponderían de haber alcanzado dicho mínimo de antigüedad si lo solicitan siendo a cargo de la empresa únicamente la retribución de los días que correspondan proporcionalmente a su antigüedad en el momento de comienzo de las vacaciones, y los restantes se considerarán licencia sin retribución. En este caso, las empresas no darán de baja en la Seguridad Social a los trabajadores por el periodo de licencia sin retribución, si bien su base de cotización será la mínima equivalente a su categoría profesional, corriendo a cargo del trabajador la parte de cuota obrera de la Seguridad Social de dicho periodo. El mismo convenio también prevé la eventualidad de que la empresa realice las vacaciones de forma colectiva y que existan trabajadores que por su antigüedad no tengan derecho al disfrute completo del periodo vacacional, y a los que la empresa no pueda ofrecer trabajo durante los días en que no les alcanza el derecho de vacaciones: en tal caso podrán optar entre disfrutar el periodo completo o percibir la retribución de las vacaciones durante todos los días en que no presten servicio considerando, en este último caso, que la retribución correspondiente a los días en que no les alcance el derecho de vacaciones tendrá la consideración de anticipo a cuenta, que será deducible de la liquidación total que se practique al trabajador el día en que cese en la prestación de sus servicios en la empresa, o en la forma que se acuerde entre las partes. En algún caso se señala que los trabajadores temporales deberán disfrutar las vacaciones dentro del periodo de tiempo contratado¹⁰⁰². Algún convenio¹⁰⁰³ establece que cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa, salvo que el trabajador solicite disfrutar la vacación a partir de los doce meses vencidos de su ingreso.

3º). El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica¹⁰⁰⁴. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la

997 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005);

998 C. C. Construcción de Vizcaya (2003)

999 C. C. Construcción y OP de Segovia (2003);

1000 C. C. Construcción de Vizcaya (2003)

1001 C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción de Tarragona (2003);

1002 C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003);

1003 C. C. Construcción y OP de Madrid (2005);

1004 C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004)

empresa¹⁰⁰⁵ Algún convenio precisa, respecto de los trabajadores temporales, que la terminación del año natural no será causa de prescripción del derecho generado en la parte proporcional de vacaciones que le correspondiera¹⁰⁰⁶ calculándose por doceavas partes computándose la fracción completa como mes completo¹⁰⁰⁷. Otro convenio precisa que en los contratos temporales cuya duración no coincida con el año natural y no se disfruten de las vacaciones por necesidades de la empresa, se abonarán en la liquidación final del contrato que se practique al trabajador¹⁰⁰⁸. Otro convenio excluye expresamente la posibilidad de que pueda prorratearse en el salario diario¹⁰⁰⁹. Algún convenio precisa la posibilidad del abono por cese en el trabajo aunque las vacaciones devengadas correspondan al año natural anterior¹⁰¹⁰.

4º). A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal¹⁰¹¹.

5º). Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se

1005 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Álava (2005);. C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y Oficinas Auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción de Orense(2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003);

1006 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005);

1007 C. C. Construcción de Ciudad Real (2002)

1008 C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

1009 C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

1010 C. C. Construcción de Pontevedra (2004);

1011 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y Oficinas Auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción de Orense(2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003);

computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal¹⁰¹².

Si la IT se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la Incapacidad Temporal con la advertencia de que el disfrute habrá de ser dentro del mismo año natural¹⁰¹³.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo¹⁰¹⁴.

Se da, pues, una solución para el caso de la IT antes de las vacaciones pactadas colectivamente con carácter de disfrute parcial en un mismo centro de trabajo, pero en todo caso antes de vencer el año natural que es cuando caducan.

Algún convenio colectivo aún reiterando el régimen anterior añade alguna previsión singular. Así, se prevé que si durante el periodo de disfrute de vacaciones el trabajador pasase a la situación de IT que requiriese hospitalización, las vacaciones sí se interrumpen por el tiempo que esté hospitalizado, disfrutándose los días interrumpidos en las fechas que de común acuerdo se fije entre la empresa y el trabajador¹⁰¹⁵ y siempre dentro del año natural si bien se excluye expresamente tal posibilidad en los supuestos de vacaciones colectivas de todo el centro de trabajo¹⁰¹⁶.

1012 En el mismo sentido C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003);

1013 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción de Tarragona (2003);

1014 En el mismo sentido de estos dos párrafos, C.C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción, OP y Oficios Auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de León (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003);

1015 C. C. Construcción y OP de Álava (2005);

1016 C. C. Construcción de Vizcaya (2003)

Especialmente singular es el C. C. Construcción y OP de Soria (2002) en esta materia pues prevé que todo trabajador que sufra un accidente mientras esté disfrutando de las vacaciones tendrá derecho a que le concedan a posteriori tantos días de las mismas como días laborables tuvo que perder a causa del accidente hasta completar la totalidad del periodo de vacaciones. El procedimiento es el siguiente: el trabajador deberá presentar en la empresa los partes de baja y alta extendidos pro el facultativo de la Seguridad Social si bien en caso de enfermedad común las empresas se reservan el derecho a designar otro facultativo que examine al trabajador.

6º). El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

En general la casuística de los convenios provinciales es variada. En algún caso se reitera el carácter ininterrumpido de las vacaciones¹⁰¹⁷, en otros se prevé expresamente la posibilidad de dividir dicho periodo en dos periodos de 15 días cada uno de ellos, de acuerdo con los representantes de los trabajadores¹⁰¹⁸. Incluso algún convenio prevé que cuando no exista perjuicio para la organización de los trabajos, los trabajadores podrán solicitar y las empresas deberán conceder, un periodo de quince días naturales de vacaciones durante los meses de mayo a septiembre, inclusive, y siempre en régimen rotatorio. Para el caso de falta de acuerdo entre la empresa y el trabajador en la fijación del periodo de disfrute algún convenio¹⁰¹⁹ también se refiere a su partición en dos mitades estableciendo un periodo la empresa y otro el trabajador¹⁰²⁰. En algún caso¹⁰²¹ se prevé la posibilidad de que las empresas convengan con los representantes de los trabajadores la división de las vacaciones entre Semana Santa, Navidad y el resto del año, si bien se asegura que este último periodo no podrán tener una duración inferior a 21 días naturales. En algún caso tras señalar la duración de 30 días naturales se remite a los requisitos mínimos y criterios establecidos en el ET sobre periodos no interrumpidos¹⁰²². En algún caso se señala que el 50% de las vacaciones se disfrutarán necesariamente entre los meses de junio a septiembre, no computándose el 15 de agosto a efecto de las mismas iniciándose el segundo

1017 C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Albacete (2003); C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción, OP y Oficinas Auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003);

1018 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005);

1019 C. C. Construcción y OP de Ávila (2002)

1020 Esta misma posibilidad sin condicionarla a la falta de acuerdo establece el C. C. Construcción de Salamanca (2005);

1021 C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003)

1022 C. C. Construcción y OP de Gerona (2004)

periodo el 18 de diciembre, y sin que sean computables los días 24, 25, y 31 de diciembre así como el 1 y el 6 de enero¹⁰²³. En otro caso se prevé que las empresas podrán fraccionar el disfrute de vacaciones entre el verano y Navidad, siendo en verano como mínimo de 21 días naturales¹⁰²⁴.

7º). La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de los respectivos Convenios Colectivos provinciales¹⁰²⁵ o de comunidad autónoma¹⁰²⁶, que experimentan, precisamente porque se fijan en tablas fijas, el mismo incremento que el señalado para los años siguientes para el salario base.

En algún caso se señala expresamente que se añade la antigüedad¹⁰²⁷ consolidada¹⁰²⁸, a razón de 42 días según la tabla de antigüedad¹⁰²⁹, el complemento personal “ad personam” que legalmente correspondan en cada caso¹⁰³⁰. Por su parte, el C. C. Construcción y OP de Álava (2005) aclara la retribución de la tabla salarial anexa corresponde a 30 días naturales por lo que los días naturales de vacaciones que hayan superado los 30 necesarios para completar los 22 laborales, se abonarán con salario base¹⁰³¹. Este mismo convenio añade también para los trabajadores que a 1-1-1997 vinieran percibiendo antigüedad, la cantidad equivalente a treinta días naturales de complemento de antigüedad consolidada. En algún convenio¹⁰³² se establece que se retribuirán de acuerdo con los días efectivamente trabajados computándose los días de ausencia legalmente justificados y retribuidos. Algún convenio precisa también que las vacaciones serán retribuidas el día hábil anterior a su disfrute¹⁰³³.

Algunos convenios hacen referencia al preaviso o sistema de fijación del calendario de vacaciones. Así, por ejemplo, se establece la obligación de que las

1023 C. C. Construcción y OP de León (2002);

1024 C. C. Construcción de Tarragona (2003);

1025 C. C. Construcción de Baleares (2002); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cáceres (2002); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción y OP de Gerona (2004); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción y OP de Huesca (2002); C. C. Construcción y OP de Jaén (2005); C. C. Construcción y OP de León (2002); C. C. Construcción de Orense (2004); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C. Construcción de Salamanca (2005); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003);

1026 C. C. Construcción y OP de Asturias (2003); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005);

1027 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003);

1028 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); C. C. Construcción de La Coruña (2005); C. C. Construcción de Ciudad Real (2002); C. C. Construcción, OP y Oficios Auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de León (2002); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción de Tarragona (2003);

1029 C. C. Construcción y OP de Toledo (2002);

1030 C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002)

1031 En el mismo sentido, C. C. Construcción de Vizcaya (2003)

1032 C. C. Construcción y OP de Valladolid (2005);

1033 C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción y OP de Soria (2002);

empresas preavisen con dos meses de antelación¹⁰³⁴ o con tres meses de antelación a su inicio, contando para su elaboración con los representantes de los trabajadores¹⁰³⁵. También a tres meses se refieren otros convenios pero para señalar que deben fijarse en los tres primeros del año y de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, llamando a la Comisión Paritaria para el supuesto de desacuerdo, la cual deberá pronunciarse antes del 30 de abril, quedando abierta la vía jurisdiccional a partir de dicha fecha¹⁰³⁶. Más genéricamente otros convenios¹⁰³⁷ establecen que los trabajadores conocerán con la máxima antelación posible su periodo de disfrute de vacaciones¹⁰³⁸. La dirección de la empresa negociará con los representantes legales de los trabajadores el calendario para el disfrute de las vacaciones anuales antes de finalizar el mes de mayo de cada año y el trabajador deberá conocer con dos meses de antelación la fecha de su disfrute¹⁰³⁹. Tres meses de antelación a su iniciación debe comunicarse según otros convenios, en caso de no existir acuerdo sobre las fechas de disfrute de las vacaciones o sobre su división¹⁰⁴⁰. También al acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con los propios trabajadores, se refiere el C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004) facultando al trabajador para que, si llegado el 15 de noviembre, la empresa no le hubiera comunicado el periodo de vacaciones, para iniciar su disfrute previa comunicación escrita a la empresa de la fecha de inicio con una antelación de 7 días, debiendo ésta acusar recibo de la misma. En otros casos se señalada que el calendario deberá estar confeccionado antes de finalizar el mes de mayo de cada año debiendo fijarse el periodo de disfrute de común acuerdo entre el empresario y los trabajadores¹⁰⁴¹. A la primera quincena del mes de noviembre del año anterior se fija el compromiso de las partes para el establecimiento de las vacaciones del año posterior algún convenio¹⁰⁴². En algún caso simplemente se señala que los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o Delegado de Personal y la dirección de la empresa¹⁰⁴³

Ninguna especialidad reseñable se detecta en los convenios que hemos encuadrado en el **grupo 3** de este subsector. La duración es igualmente de 22 días laborables siempre que lleve un año de trabajo en la empresa o la parte proporcional que le corresponda¹⁰⁴⁴. El periodo de disfrute se pactará entre el personal y la empresa y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre¹⁰⁴⁵. Igualmente se prevé la imposibilidad de compensación económica de las vacaciones¹⁰⁴⁶. Algún convenio prevé la posibilidad de que las vacaciones iniciadas queden suspendidas por IT que requiera hospitalización, en

1034 C. C. Construcción de Vizcaya (2003); C. C. Construcción y OP de Gerona (2004); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003);

1035 C. C. Construcción y OP de Álava (2005);

1036 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003). Más o menos en los mismos términos, C. C. Construcción y OP de Gerona (2004)

1037 C. C. Construcción de La Coruña (2005);

1038 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005);

1039 C. C. Construcción de Baleares (2002)

1040 C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003)

1041 C. C. Construcción y OP de La Rioja (2003);

1042 C. C. Construcción y OP de Segovia (2003);

1043 C. C. Construcción y OP de Soria (2002);

1044 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

1045 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

1046 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

cuyo caso el disfrute de los días pendientes se efectuará tras el alta médica en las fechas que de común acuerdo se fijen siempre dentro del año natural¹⁰⁴⁷. En algún caso se prevé que si el disfrute de las vacaciones coincide total o parcialmente con el permiso maternal, el tiempo de coincidencia será disfrutado dentro del año natural, en las fechas que de común acuerdo establezcan la empresa y el trabajador¹⁰⁴⁸. En aquellos casos en los que la peculiaridad de su ámbito funcional deriva de la conjunción de Construcción y OP con otro subsector de los integrados en la antigua OLCVC los convenios o bien reiteran literalmente el art. 77 CGSC¹⁰⁴⁹ o en su caso, manteniendo prácticamente dicha regulación, establecen alguna singularidad. Así, por ejemplo, el C. C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004) establece como singularidad una duración de 26 días laborables computándose a dichos efectos los sábados e iniciándose el disfrute en un día de trabajo. Respecto del periodo de su disfrute, se fija con carácter preferente el verano durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Por lo que se refiere al sistema de determinación, se fija como fecha de elaboración antes del 31 de enero reconociendo a los trabajadores con contratos superior a un año que si no estuviera el calendario señalado en dicha fecha, podrán disfrutar del 50% de los días de vacaciones que les correspondan comunicando a la empresa las fechas de su disfrute, con dos meses de antelación. Por su parte, el C. C. Construcción de Ceuta (2003) prohíbe terminantemente conceder las vacaciones durante el periodo de fiestas patronales que están fijadas –y considerado periodo no laborable- del 4 al 10 de agosto. El C. C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004) a lo previsto en el CGSC y lo regulado en el art. 38 ET añade algunas particularidades o precisiones¹⁰⁵⁰: a) la posibilidad de que el empresario excluya como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores; b) la posibilidad de que por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se fijen los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turno, organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de las actividades laborales, sin mas excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares; c) la preferencia cuando exista un turno de vacaciones, de los trabajadores con responsabilidades familiares para que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares; d) la posibilidad de fraccionar las vacaciones, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, garantizándose al menos quince días de disfrute entre los meses de mayo a septiembre. Por lo que respecta a los convenios de actividades muy específicas dentro del amplio ámbito funcional de Construcción y OP (es decir, mármol y piedra y pintura –**grupo 4**–), mientras algunos convenios reiteran literalmente el tenor del CGSC¹⁰⁵¹ o en su caso, con alguna mejora sobre la duración –mejora también prevista en el convenio provincial de Construcción y OP de esa provincia¹⁰⁵²– en otros casos no hay regulación alguna de la materia¹⁰⁵³. En algún

1047 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

1048 C. C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

1049 C. C. Construcción, OP y Derivados de Cemento de Zamora (2003); C. C. Construcción de Ceuta (2003); C. C. (extraestatutario) Construcción y OP de Navarra (2005).

1050 En el mismo sentido, C. C. Edificación y Obras Públicas de Lugo (2004).

1051 C. C. de Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004)

1052 .- C. C. Industrias de Mármoles y Piedras de Castellón (2002): 31 días naturales anuales.

.- C. C. Mármol-Piedra de Vizcaya (2004): 30 días naturales incluyendo 22 días laborables.

.- C. C. Canteras, marmolistas y granitos naturales de Valencia (2002): 31 días naturales.

1053 C. C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004).

caso se prevé alguna disposición singular por lo demás, también presentes en la negociación colectiva provincial de Construcción y OP: así por ejemplo, respecto al fraccionamiento de las vacaciones, también algún convenio prevé su división en un máximo de dos periodos de 15 días, en caso de acuerdo con los representantes de los trabajadores¹⁰⁵⁴ así como la obligación de la empresa de dar a conocer a los trabajadores con una antelación mínima de 2 dos meses el periodo de disfrute¹⁰⁵⁵. Muy singular es la previsión del C. C. de Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002) que prevé una paga de vacaciones, cuyo importe correspondiente a 30 días, se recoge en el anexo del convenio y “libera a la empresa del pago de la mensualidad correspondiente al periodo de su disfrute”. Por lo que respecta a los convenios para la actividad de pintura, el C.C. Pintura de La Coruña (2005) se limita a fijar su duración en 30 días naturales y su posible fraccionamiento en dos periodos que, de no haber acuerdo sobre el periodo de disfrute, 15 días serán fijados por el trabajador y 15 por la empresa; el C.C. Pintores Murales y Empapeladores de Valencia (2004) establecen 30 días naturales de vacaciones que, de coincidir una fiesta abonable en día de trabajo, durante el periodo de vacaciones, se añadirá a los 30 días de vacaciones o bien se disfrutará cuando la empresa y el trabajador lo acuerden. Por lo que se refiere a los convenios colectivos para el **Comercio de Materiales de Construcción (Grupo 5)**, existen algunas previsiones novedosas en su comparación con la regulación del CGSC. Así, aunque la duración también es, en general, de 30 días naturales al año¹⁰⁵⁶ o la parte proporcional¹⁰⁵⁷, o 31 días naturales¹⁰⁵⁸, respecto de la retribución se establece que el trabajador cobrará el promedio del salario realmente percibido de los tres meses anteriores normales del trabajo¹⁰⁵⁹ o precisa que la remuneración total que perciba el trabajador en la época de su disfrute¹⁰⁶⁰ o 30 días de salario base mas el complemento por permanencia en la empresa (en caso de que proceda) y 50,29 euros por el mismo concepto¹⁰⁶¹. El periodo de disfrute se establece con preferencia el verano¹⁰⁶², entre junio y septiembre¹⁰⁶³, o por lo menos 15 días en dichas fechas¹⁰⁶⁴-, entre marzo y septiembre¹⁰⁶⁵, y se admite su fraccionamiento en dos periodos, como

1054 C. C. Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002)

1055 C. C. Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002); C. C. Canteras, marmolistas y granitos naturales de Valencia (2002)

1056 C. C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005); C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento de Orense (2004); C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Valencia (2004); C. C. Comercio Vario de La Coruña (2005)

1057 C. C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento (2004); C. C. Comercio de Materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (2004); C. C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004); C. C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004); C. C. Comercio de materiales de Construcción de Tarragona (2004); C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (2003)

1058 C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003)

1059 C. C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento (2004). También establece este sistema el C. C. de Actividades conexas de Comercio de la Construcción tanto mayorista como exclusivista como minorista de Cádiz (2005)

1060 C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003)

1061 C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (2003)

1062 C. C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento (2004)

1063 C. C. Comercio de materiales de Construcción de Tarragona (2004);

1064 C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003); C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento de Orense (2004)

1065 C. C. Comercio Vario de La Coruña (2005)

máximo¹⁰⁶⁶ siendo uno de ellos como mínimo de 21 días y a disfrutar en verano¹⁰⁶⁷, si bien 15 días se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, siempre que se encuentre trabajando el 75% del personal de la sección a la que pertenezca el petionario¹⁰⁶⁸. En algún caso se prevé expresamente que el inicio se hará en día laborable que no sea viernes, en tanto subsista esta obligación en el CGSC¹⁰⁶⁹, o en lunes o siguiente día laborable¹⁰⁷⁰, o después del descanso semanal excepto cuando se disfruten meses naturales¹⁰⁷¹ o lunes o principio de mes y que cuando el inicio coincida con el primer día del mes y sea sábado, domingo o festivo, se empezarán a contar los días naturales a partir del primer día hábil siguiente¹⁰⁷². Algún convenio¹⁰⁷³ establece el abono de una bolsa de 100 Euros para compensar a aquel trabajador que, por necesidades del servicio, no disfrute sus vacaciones en el periodo mayo-octubre y otro prevé el abono de una gratificación de 12.02 euros a los trabajadores que disfruten sus vacaciones entre el 31 de octubre y el 28 de marzo¹⁰⁷⁴. Igualmente algún convenio provincial¹⁰⁷⁵ prevé la posibilidad de excluir como periodo vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores¹⁰⁷⁶ así como la posibilidad de que por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se fijen los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turno, organizados sucesivamente, ya sea con suspensión total de las actividades laborales, sin mas excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares y un régimen de preferencia cuando exista un turno de vacaciones, de los trabajadores con responsabilidades familiares para que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares. Otros convenios prevén, para la determinación del periodo de vacaciones, que cuando no se alcance un acuerdo unánime entre los trabajadores afectados, se procederá necesariamente a la elección de un turno rotativo de preferencia, de tal forma que quien tuvo preferencia en la elección de turno en el año anterior, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejerciten el resto de sus compañeros de trabajo¹⁰⁷⁷. Al igual que en ámbito estricto de Construcción y OP algún convenio¹⁰⁷⁸ prevé el derecho del trabajador a la recuperación de los días festivos que coincidan con su periodo vacacional. Algún convenio establece que las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos excepto en las empresas que cierren un determinado periodo de tiempo, en el que las mismas se desarrollaran en el mismo y si quedasen aún días sin disfrutar se procederá de acuerdo el sistema de turnos¹⁰⁷⁹.

G) Reducciones de jornada por lactancia y cuidado de familiares

1066 C. C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento (2004)

1067 C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Valencia (2004)

1068 C. C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004)

1069 C. C. Comercio de Materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (2004).

1070 C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (2003)

1071 C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2003)

1072 C. C. Comercio de Materiales de Construcción de Valencia (2004)

1073 C. C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004)

1074 C. C. Comercio Vario de La Coruña (2005)

1075 C. C. Comercio de Materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (2004).

1076 C. C. Comercio de Materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (2004).

1077 C. C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004); C. C. Almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento de Orense (2004)

1078 C. C. Comercio de materiales de Construcción y Saneamiento de Pontevedra (2004)

1079 C. C. Comercio de materiales de Construcción de Tarragona (2004)

De conformidad con el art. 78 CGSC, reiterando las viejas previsiones del art. 37. 4 y 5 del E.T., tenemos que:.

1º). Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen¹⁰⁸⁰ pero sólo por uno de ellos¹⁰⁸¹.

2º). El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor es incompatible con el previsto en el apartado anterior del presente artículo.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Algunos convenios colectivos reiteran prácticamente en el mismo tenor literal este precepto¹⁰⁸². En algún caso se precisa que el permiso por lactancia

1080 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción, OP y Oficios Auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de León (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002); C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005);

1081 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003);

1082 En el mismo sentido, C. C. Construcción y OP de Álava (2005); C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002); C. C. Construcción y OP de Burgos (2005); C. C. Construcción y OP de Cantabria (2003); C. C. Construcción, OP e Industrias Auxiliares de Castellón (2002); C. C. Construcción y OP de Cuenca (2002); C. C. Construcción y OP de Granada (2005); C. C. Construcción y OP de Huelva (2005); C. C. Construcción, OP y Oficios Auxiliares de Málaga (2004); C. C. Construcción y OP de León (2002); C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

sólo podrá ser disfrutado por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen¹⁰⁸³; en otros casos se especifica que la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, y que deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria¹⁰⁸⁴.

H) Fiestas locales

Pocos son los convenios colectivos que entran en esta materia y básicamente se refieren a las fiestas locales concretas y en algún caso a su no disfrute por razones de movilidad y posterior compensación¹⁰⁸⁵, aparte de otros convenios colectivos que al tratar de los calendarios han de hacer mención al juego de las distintas fiestas locales dentro de la provincia¹⁰⁸⁶. En algún Convenio Colectivo llega a preverse que será festivo el día laborable anterior a la Fiesta Patronal de cada localidad¹⁰⁸⁷ o la del día laborable anterior o posterior –y por este orden- a la festividad de su patrón respectivo¹⁰⁸⁸. Algún convenio precisa que las fiestas locales son allí donde radique el centro de trabajo¹⁰⁸⁹ si bien en las obras de largo recorrido como carreteras, vías férreas, etc., las fiestas locales se determinarán de acuerdo con el lugar de residencia del trabajador¹⁰⁹⁰. En bastantes casos se establece una jornada diaria reducida –de 8'00 a 14'30 h- para determinadas fiestas locales¹⁰⁹¹, si bien con un límite determinado: 6 días al año¹⁰⁹². En algún otro caso se precisa expresamente la forma de abono de las fiestas laborales: salario base más el complemento personal de antigüedad, si correspondiese, que para cada nivel figura en la tabla salarial anexa¹⁰⁹³. En algún caso¹⁰⁹⁴ se prevé que se realizarán una o dos fiestas de carácter complementario cuando una de las dos fiestas de carácter local se celebren en día no laborable, entendiéndose por éste los sábados y siempre y cuando la jornada se realice de lunes a viernes. En algún caso¹⁰⁹⁵ se señala que la fiesta gremial (San Antonio) se disfrutará el día que de común acuerdo fijen empresa y trabajador, independientemente de que coincida con domingo o festivo.

C. C. Construcción y OP de Palencia (2002); C. C. Construcción y OP de Segovia (2003); C. C. Construcción y OP de Sevilla (2005); C. C. Construcción y OP de Valencia (2005);

1083 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003);

1084 C. C. Construcción y OP de Jaén (2005);

1085 C. C. Construcción y OP de Barcelona (2003)

1086 C. C. Construcción y OP de Almería (2002); C. C. Construcción y OP de Badajoz (2002);

C. C. Construcción y OP de Córdoba (2004); C. C. Construcción de Pontevedra (2004); C. C.

Construcción y OP de Teruel (2002); C. C. Construcción y OP de Zaragoza (2003);

1087 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005);

1088 C. C. Construcción y OP de Madrid (2005); C. C. Construcción y OP de Teruel (2002); C.

C. C. Construcción y OP de Valencia (2005). Idem C. C. Construcción y OP de Murcia (2002) para aquellas localidades donde sólo esté establecida una fiesta local.

1089 En sentido similar, C. C. Construcción y OP de Huesca (2002);

1090 C. C. Construcción de Ciudad Real (2002)

1091 C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002); C. C. Construcción, OP y Oficios Auxiliares de Málaga (2004);

1092 C. C. Construcción y OP de Albacete (2003);

1093 C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002);

1094 C. C. Construcción de Tarragona (2003);

1095 C. C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005)

Un Convenio Colectivo¹⁰⁹⁶ recoge que el trabajador que resida en localidad distinta de su centro de trabajo, podrá dejar de asistir al mismo, previo aviso a la empresa, durante los días que coincidan con las fiestas patronales de su localidad, aunque sin derecho a retribución. Otro convenio¹⁰⁹⁷ precisa que si el trabajador fijo de plantilla por desplazamiento no hubiera disfrutado ninguna de las dos festividades establecidas tendrá derecho, por compensación, a iguales días de licencia retribuida, debiendo fijarse de común acuerdo entre el empresario y el trabajador entre el 15 y el 31 de diciembre. En algún caso¹⁰⁹⁸ se prevé que la empresa podrá, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sustituir las fiestas locales por otras que resulten mas adecuadas en función de las necesidades de la producción, de la costumbre propia del lugar o de los usos observados en la propia empresa.

Ninguna especialidad se aprecia en los convenios que hemos encuadrado en el grupo 3, grupo 4 y grupo 5. En general, la regulación es prácticamente inexistente y se suele contemplar alguna referencia simplemente al tratar de los calendarios anuales¹⁰⁹⁹. En algún caso¹¹⁰⁰ se señala expresamente el periodo de fiestas patronales y se declara su carácter no laborable prohibiéndose expresamente el inicio del disfrute de las vacaciones en dicho periodo. Algún convenio¹¹⁰¹ establece un 15º día festivo para el Sant Jordi (San Jorge) que en caso de coincidir en domingo, se trasladará al siguiente día festivo.

3. SUBSECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO

A) Jornada de trabajo

Los arts. 37 y 38 CGDC regula la jornada de trabajo en los siguientes términos:

a) La **duración de la jornada anual** se establece para el año 2001 en 1756 horas y en 1744 para el año 2002, si bien admite que los Convenios provinciales o autonómicos que a la entrada en vigor del CGDC tuvieran una jornada inferior a la pactada para cualquiera de los dos años, puedan mantenerlas como condiciones más beneficiosas.

La negociación colectiva provincial en general se mantiene en la misma duración¹¹⁰², en algún caso precisando incluso que tanto en jornada partida como en jornada continuada¹¹⁰³, si bien en algún caso precisa las horas para el resto de años comprendidos durante la vigencia del CGDC: 1738 horas para

1096 C. C. Construcción y OP de Murcia (2002);

1097 C. C. Construcción y OP de Madrid (2005);

1098 C. C. Construcción y OP de Teruel (2002);

1099 C. C. Construcción, OP y Derivados de Cemento de Zamora (2003)

1100 C. C. Construcción de Ceuta (2003)

1101 C. C. Comercio de materiales de Construcción de Tarragona (2004)

1102 C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados de Cemento de León (2001); C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

1103 C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001);

2003, 1728 para 2004 y 1720 para 2005¹¹⁰⁴; 1744 para 2003,¹¹⁰⁵ 2004 y 2005, quedando inicialmente en 1740 para 2006¹¹⁰⁶. En otros casos se establece una jornada anual de 1756 para 2001 y de 1744 para el año 2002¹¹⁰⁷ o de 1744 para 2002¹¹⁰⁸. Alguno limitada su vigencia temporal al año 2005¹¹⁰⁹, fija la jornada anual en 1744 horas. Algún convenio provincial establece 1756 horas para el año 2001 en jornada partida y de 1733 horas en jornada continuada fijando luego 1744 horas para el año 2002 en jornada partida y de 1733 horas en jornada continuada¹¹¹⁰. Especial mención merece el C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Jaén (2005) que establece una jornada anual de 1694 horas anuales, previendo expresamente que no sufrirá reducción alguna hasta tanto no sea alcanzada por el convenio estatal. En similar sentido, el C. C. Derivados de Cemento de Navarra (2002) aunque para el año 2002 prevé 1744 horas, para el año 2003 establece como jornada la que se determine por el Convenio General para dicho año disminuidas en cuatro horas y para el año 2004 las que el Convenio General establezca para dicho año disminuidas en dos horas complementando esta disposición con un acuerdo de que en el futuro se equiparán las horas del Convenio General con las horas del convenio provincial aunque se respetará aquellas jornadas que, en cómputo real y efectivo, fueran inferiores a las señaladas. Algún convenio provincial¹¹¹¹ aunque recoge la jornada de 1756 horas anuales de trabajo efectivo para el 2001, no concreta la jornada del segundo año de su vigencia señalando únicamente que la comisión se reunirá para determinar los días de ajuste precisos con la finalidad de cumplir con la jornada anual fijada por el II CGDC.

Algún convenio provincial¹¹¹² declara el respeto a las eventuales condiciones más beneficiosas existentes en las empresas trasladando el régimen previsto en el CGDC para los convenios provinciales al nivel empresarial. En este sentido, el C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001) prevé que las empresas que a la entrada en vigor tuvieran unas jornadas inferiores a las señaladas (1756 para 2001 y 1744 para 2002), las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éstas previendo también que la jornada anual efectiva de trabajo para los que en el convenio anterior realizan una jornada continuada o ininterrumpida de mas de cinco horas sería durante

1104 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003).

1105 C. C. Derivados de Cemento de Segovia (2003) para 2003.

1106 C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Derivados de Cemento de Baleares (2002); C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003); C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003). En el mismo sentido, remitiéndose al acuerdo tomado por la Comisión Negociadora del CGDC de 7-3-2003, el C. C. Derivados de Cemento de Asturias (2004); C. C. Derivados de Cemento de Gerona (2003); C. C. Derivados de Cemento de Palencia (2003); C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003)

1107 C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001);

1108 C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002)

1109 C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005)

1110 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003)

1111 C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

1112 C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001).

la vigencia del convenio la realizada durante el año 1996. Otros convenios¹¹¹³ prevén que aquellas empresas que estén trabajando en jornada continua de tres turnos rotativos mantendrán, como condición más beneficiosa, la jornada efectiva actual hasta ser alcanzada por la jornada anual que en el Convenio provincial se pacte.

En algún convenio provincial¹¹¹⁴ se modifica la jornada anual para el supuesto de régimen de trabajo a turnos cifrándose en 1884 horas que tendrán en todo caso la consideración de trabajo efectivo. Las jornadas diarias tendrán una duración de 7'5 horas de trabajo efectivo y si bien se establece media hora de descanso, no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

De manera similar a como se prevé en el CGSC, algún convenio provincial¹¹¹⁵ prevé como excepción sobre la jornada pactada la posibilidad de que, dadas las diferentes condiciones climatológicas adversas que puedan incidir sobre los distintos centros de trabajo, se pacte a nivel de empresa la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual sin que en ningún caso se pueda sobrepasar las 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. Procedimentalmente se exige la formalización del acuerdo por escrito y en caso de no llegarse a un acuerdo se remite al art. 41 ET. Es curiosa esta previsión puesto que en el CGDC y en el propio convenio provincial ahora examinado se recoge la posibilidad de distribución irregular de la jornada, con lo que se duplica la regulación convencional para una misma situación.

b) Dichas horas de trabajo tendrán en todo caso, la consideración y tratamiento de **trabajo efectivo** si bien se admite la posibilidad de que en los convenios colectivos de ámbito inferior puedan pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria que en ningún caso afectarán a la consideración de trabajo efectivo que el convenio atribuye a la jornada de trabajo. El tiempo de trabajo efectivo se computará de manera que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los convenios provinciales en algún caso reiteran esta regulación total¹¹¹⁶ o parcialmente¹¹¹⁷. En algún caso¹¹¹⁸, remiten a los usos y costumbres de cada empresa¹¹¹⁹. En algún caso se regula expresamente la cuestión de los

1113 C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

1114 C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001).

1115 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001)

1116 C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Derivados de Cemento de Palencia (2003); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001)

1117 C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Derivados de Cemento de Baleares (2002); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

1118 C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001)

1119 C. C. Derivados de Cemento de Asturias (2004)

descansos: en las empresas con trabajo en régimen de jornada continuada de 8 o más horas de duración, los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos de descanso, no computables como jornada efectiva de trabajo. Cuando se trabaje en régimen de jornada partida y una parte de la misma supere las 5 horas de duración el trabajador tendrá igualmente derecho a los 15 minutos de descanso pero no tendrá derecho a los 15 minutos de descanso si la media jornada fuese exactamente de 15 minutos. Cuando los trabajadores presten sus servicios en jornadas a turnos continuadas o partida pero con una parte de ella superior a 5 horas, y realicen el descanso, percibirán una compensación económica que prevé el propio convenio provincial. Singular por exhaustiva es la regulación del C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003). Aunque en principio reitera lo previsto en esta materia en el CGDC añade a continuación que en relación a los descansos que los trabajadores realizan habitualmente durante la jornada diaria que se conocen como tiempo de bocadillo aunque se reconoce la posibilidad de su disfrute para los trabajadores contratados por las empresas después del 1-1-2001, no tiene en ningún caso la consideración de tiempo de trabajo efectivo, por lo que deberán prolongar la jornada ordinaria por el tiempo necesario para recuperar ese tiempo, bien cada día bien en la forma en que se pacte por la empresa y los trabajadores. Por lo que se refiere a los contratados por las empresas antes del 1-1-2001 que ya vinieran disfrutando el tiempo de bocadillo y a quienes se les viniera computando ese descanso como tiempo de trabajo efectivo, mantendrán ese disfrute como condición más beneficiosa si bien podrá ser compensada por la empresa con las reducciones de jornada pactadas en este y sucesivos convenios en los siguientes términos: 1) De las horas totales anuales disfrutadas por el trabajador como tiempo de bocadillo que se le computan ahora como tiempo de trabajo efectivo será compensable el 50% que se calcula en 28 horas; 2) Ese 50% de las horas empleadas en el tiempo del bocadillo (28 horas) se compensará con las reducciones de jornada anual pactadas en este y sucesivos convenios y al ritmo que acuerden empresa y trabajadores. En defecto de pacto entre empresa y trabajadores se compensará como máximo con el 50% de la reducción de la jornada anual que se pacta en este convenio para los años 2001 y 2002 y con la que se pueda pactar en sucesivos convenios, de forma que hasta que se haya compensado ese 50% la jornada anual de esos trabajadores sólo se reducirá la mitad del tiempo establecido en este o futuros convenios. Otros convenios¹¹²⁰ reconocen el derecho a 15 minutos de descanso tanto para el trabajo en régimen de jornada continuada como en jornada partida pero sin que computen como tiempo efectivo de trabajo. También el C. C. Derivados de Cemento de León (2001) considera como tiempo de trabajo efectivo los 20 minutos de bocadillo en los supuestos de jornada continuada. En otros casos¹¹²¹, se prevé que las empresas concedan durante las dos primeras horas de jornada un periodo de 15 minutos para el almuerzo, tiempo que deberá ser recuperado al final de la jornada, salvo en las jornadas continuadas o partidas de más de 5 horas de duración. Algún convenio¹¹²² señala diferente jornada semanal según se utilice o no el tiempo de bocadillo, computando 1 hora y quince minutos más semanales (15

1120 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001);

1121 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001)

1122 C. C. Derivados de Cemento de Segovia (2003);

minutos diarios) para descanso por bocadillo lo que significa su no consideración como tiempo de trabajo efectivo. Algún convenio prevé expresamente la posibilidad de que en las empresas se pacten descanso sin que afecten a la consideración de trabajo efectivo.

c) Remite a los convenios colectivos inferiores la **distribución semanal** de la jornada anual señalada, así como el descanso semanal mediante la elaboración del pertinente calendario laboral. En todo caso, sea cual sea la distribución de la jornada fijada en los convenios colectivos de ámbito inferior, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal¹¹²³.

Algún convenio precisa que la jornada semanal se distribuirá de lunes a viernes, ambos inclusive¹¹²⁴ o de lunes a sábado¹¹²⁵. Algún convenio establece la jornada semanal de lunes a viernes excepto para las empresas que trabajen en sábado, que continuarán con dicha jornada salvo que pacten otra cosa¹¹²⁶. En otros casos¹¹²⁷ se establece las 40 horas semanales distribuidas de lunes a sábados, ambos inclusive si bien se prevé que en aquellas empresas cuyo proceso de fabricación lo permita y a petición de los trabajadores, la distribución de la jornada será de lunes a viernes salvo para la cuarta parte de la plantilla que, por turnos rotatorios, trabajará de lunes a sábados, ambos inclusive. Algún convenio prevé en un anexo diversos ejemplos de calendarios de las posibles jornadas y descansos semanales¹¹²⁸ o simplemente prevé el calendario aplicable a todas las empresas¹¹²⁹ en algunos casos con carácter supletorio para los centros de trabajo que no elaboren un calendario propio¹¹³⁰.

d) En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el **calendario laboral** pactado a nivel provincial o autonómico o de la propia empresa o centro de trabajo¹¹³¹. Algún convenio establece como anexo un calendario orientativo el cual deberá ser expuesto en caso de que no se exponga el propio calendario laboral de la empresa¹¹³².

1123 En idéntico sentido reitera estos límites el C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001)

1124 C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002) ; C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados de Cemento de Segovia (2003); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005)

1125 C. C. Derivados de Cemento de Asturias (2004); C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002)

1126 C. C. Derivados de Cemento de Gerona (2003)

1127 C. C. Derivados de Cemento de León (2001)

1128 C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001)

1129 C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005)

1130 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003)

1131 En idéntico sentido, C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Derivados de Cemento de Baleares (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

1132 C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002)

e) Por lo que se refiere a la **distribución de la jornada**, el CGDC reconoce a las empresas la facultad de distribución la jornada semanal a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de demanda o cualquier otra modalidad. El procedimiento es el siguiente: las empresas deberán realizar dicha distribución de la jornada y publicarla antes del 28 de febrero de cada ejercicio y tras su publicación, cualquier modificación deberá sujetarse a un procedimiento que prevé el propio CGDC o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores. Dicho segundo procedimiento de modificación podrá ser efectivo por una sola vez y antes del 15 de junio, siempre que se hubiera notificado el primer calendario a la Comisión Mixta de interpretación del convenio provincial correspondiente y se notifique a su vez esta segunda distribución de la jornada anual. La ausencia de cualquiera de esas dos notificaciones será causa de nulidad de la decisión empresarial.

En general, la negociación colectiva inferior reitera esta misma regulación¹¹³³ o en algún caso se remite a la misma¹¹³⁴. Algunos convenios provinciales fijan una fecha distinta para la fijación del calendario: el 15 de enero¹¹³⁵ o el 30 de enero¹¹³⁶ o coyunturalmente para el año 2003, el 30 de julio¹¹³⁷. En otros casos simplemente se reitera la obligación de exponer el calendario laboral en lugar visible antes de dicha fecha¹¹³⁸. En otros casos se precisa que los trabajadores que realicen su jornada laboral en el sistema de turnos no se verán afectados por la distribución irregular de la jornada mientras se encuentren en esa situación¹¹³⁹. En algún caso¹¹⁴⁰ el convenio remite a la regulación del CGDC y en otros casos se prevé que sea cual sea la distribución de la jornada, al trasladar su aplicación práctica al centro de trabajo deberá respetarse en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal¹¹⁴¹. Una detallada regulación se contiene en el C. C. Derivados de Cáceres (2002) el cual precisa el régimen de la jornada uniforme y de la jornada continuada en términos

1133 C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Derivados de Cemento de León (2001); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

1134 C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001); C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003)

1135 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003).

1136 C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005)

1137 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003)

1138 C. C. Derivados de Cemento de Gerona (2003)

1139 C. C. Derivados de Cemento de Asturias (2004)

1140 C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002)

1141 C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001)

exhaustivos: en las empresas que opten por la jornada uniforme, ésta se distribuirá de lunes a viernes, en 40 horas semanales de trabajo efectivo, en función de las fiestas legales. La empresa podrá pactar con los representantes de los trabajadores y por centros de trabajo que esa jornada de 40 horas se realice de lunes a sábados, ambos inclusive en cuyo caso la jornada del sábado se realizará en jornada continuada que no podrá exceder de las 14'00 horas del día, sin perjuicio de las empresas que tengan establecidos métodos de trabajo a turno. En el supuesto de jornada irregular el C. C. Derivados de Cáceres (2002) reitera lo dispuesto en el CGDC respecto de los límites máximos y mínimos de jornada semanal y diaria señalados a continuación.

En algún caso se refiere simplemente a la jornada semanal de 40 horas¹¹⁴², distribuidas de lunes a sábados, o de lunes a viernes¹¹⁴³ o de 40 horas en jornada partida y 1733 horas en jornada continuada¹¹⁴⁴. Algún convenio¹¹⁴⁵ reduce la jornada a 29 horas durante la semana de la feria anual de la localidad y establece una jornada continuada de 7 horas diarias desde el 30 de junio hasta el 29 de agosto ambos inclusive, permitiendo que las empresas pacten otro régimen distinto. También establece una jornada intensiva de 7 horas el C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005) desde el 1 al 31 de agosto. De 6 horas y 45 minutos se establece la jornada intensiva desde el 27 de junio hasta el 12 de agosto, de lunes a viernes, empezando a las 7 y finalizando a las 13'45 horas el C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Jaén (2005)

Singular es la previsión del C. C. Derivados de Cemento de Navarra (2002). En lugar de reiterar la regulación del CGDC señala que para conseguir la adecuación de los procesos productivos de las empresas a criterios de rentabilidad y con la finalidad de reducir la relación coste de máquina por unidad de producto se pretende la utilización más intensiva de las instalaciones y equipos de las empresas, por lo que se exige una adaptación de los horarios de trabajo a las necesidades concretas de las empresas en función de la particularidad de sus fabricados y los procesos para obtener los mismos. Con tal finalidad las empresas podrán adoptar horarios de trabajo adecuados a sus necesidades, siempre que no impliquen para los trabajadores una mayor jornada ordinaria anual ni reducción de los derechos reconocidos por el Convenio y sin que la variación pueda ser superior en una hora, de diferencia diaria, respecto a la jornada actualmente vigente para cada empresa, y previa consulta con la representación de los trabajadores. Con todo, se trata de una previsión con vigencia limitada, pues se reduce al tiempo de vigencia del convenio.

f) Cuando se practique por la empresa la distribución irregular de la jornada, se establecen unos **topes mínimos y máximos**: en **cómputo diario** no podrá

1142 C. C. Derivados de Cemento de Asturias (2004); C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003); C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

1143 C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005)

1144 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003)

1145 C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003)

excederse de un mínimo y máximo de 7 y 9 horas; en **cómputo semanal** dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas. No obstante, se prevé la posibilidad de que a nivel de empresa dichos límites puedan ser modificados, previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario, de 6 a 10 horas y en cómputo semanal, de 30 a 50 horas.

En este sentido, los convenios provinciales o autonómicos prevén o bien una reiteración del contenido del CGDC¹¹⁴⁶, una remisión al mismo¹¹⁴⁷, o sus propias duraciones específicas: jornada diaria con un mínimo y un máximo de 7 horas y media y 8 horas y media, respectivamente, y en cómputo semanal, 37 horas y media y 42 horas y media, salvo pacto a nivel de empresa en contrario con el límite diario de 6 horas y media a 9 horas y media o en cómputo semanal, 32 horas y media a 42 horas y media¹¹⁴⁸. En algún caso se prevé que en cada empresa se distribuirá la jornada mediante acuerdo entre la dirección y los representantes legales tendiendo siempre a conseguir el mas óptimo rendimiento posible.

g) La distribución irregular de la jornada en ningún caso afectará a la **retribución y cotizaciones del trabajador**¹¹⁴⁹

g) Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado **un exceso de horas**, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo II del propio CGDC. Dicha fórmula es la siguiente: $SB + AC + PI + CC + CP + CCC + GE + V/\text{horas anuales de trabajo efectivo} = \text{valor hora ordinaria}$ ¹¹⁵⁰.

1146 C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003); C. C. Derivados de Cemento de León (2001); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

1147 C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001)

1148 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003).

1149 En el mismo sentido, C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003); C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003); C. C. Derivados de Cemento de León (2001); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

1150 SB: Salario base; C: Antigüedad consolidada, en su caso; PI: Posibles pluses individuales o complementos personales; CC: Complemento de convenio; CP: Complemento de puesto de trabajo; CCC: Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo; GE: Gratificaciones

La negociación colectiva provincial en general, reitera tanto el precepto¹¹⁵¹ como en algún caso, transcribiendo incluso la fórmula de cálculo¹¹⁵². El C. C. Derivados de Cemento de León (2001) prevé que los trabajadores con contrato por obra, o para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, realizarán la misma jornada que el resto de trabajadores, regularizado al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivamente cobradas disponiendo que las diferencias que se puedan dar en exceso se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato y que sólo respecto de estos trabajadores cuando la compensación por el exceso de jornada se realice económicamente, se incrementará el precio de la hora en un 75%.

h) Las empresas podrán también establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el **sistema de turnos**, sin más limitaciones que la comunicación a la Autoridad Laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 ET¹¹⁵³. Algún convenio provincial remite en esta materia al CGDC¹¹⁵⁴.

i) Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada en el sector de empresas dedicadas a la **fabricación y suministros de hormigón**, y con independencia de todo lo previsto en el art. 38 CGDC, las empresas y representantes de los trabajadores podrán acordar la distribución irregular de la jornada mediante la imputación a exceso de jornada o redistribución de la acordada, por periodos mensuales¹¹⁵⁵.

extraordinarias; V: Importe de las vacaciones anuales.

1151 C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

1152 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005)

1153 En idéntico sentido, C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003); C. C. Derivados de Cemento de León (2001); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

1154 C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003)

1155 En idéntico sentido, C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003); C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C.

A esta previsión sobre las empresas de hormigón, algún convenio provincial¹¹⁵⁶ adiciona un régimen compensatorio –económico- para las empresas de hormigón preparado con la finalidad de compensar el exceso de jornada que pudiera producirse en los conductores de hormigoneras. Quedan excluidas de esta compensación aquellas empresas cuya actividad no sea exclusivamente de hormigón preparado, compatibilizando otras actividades y cuyos trabajadores presten servicio en distintos puestos de trabajo dentro de la misma empresa; las empresas de hormigón que tuvieran plantas en varias provincias no circunscribiendo su actividad a la Región de Murcia, si bien cabe que se acojan al mismo si se acuerda expresamente entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, debiendo notificarse dicho acuerdo a la Comisión Paritaria del Convenio.

B) Prolongación de la jornada. Trabajos de puesta en marcha y cierre y trabajos de reparación de instalaciones y maquinarias por averías.

El art. 39 CGDC prevé la posibilidad de prolongación de la jornada para el trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causas de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, por el tiempo estrictamente necesario. La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual es responsabilidad del trabajador si bien en supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria se abonará al precio de hora extraordinaria, pero no tendrá tal consideración a efectos de su cómputo. Los trabajadores en los que, de forma habitual, y excepcionalmente quienes les sustituyan, concurre la circunstancia de que su intervención es necesaria, con carácter previo al inicio inmediato o al cierre, del proceso productivo, podrá adelantársele o prolongársele su jornada por el tiempo estrictamente preciso. En ambos casos de tiempo de trabajo prolongado o adelantado no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

La negociación colectiva provincial o autonómica en general, reitera el contenido de este precepto¹¹⁵⁷ aunque no faltan convenios que no se refieren a

Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003); C. C. Derivados de Cemento de León (2001); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

1156 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001)

1157 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003); C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Derivados de Cemento de León (2001); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados de Cemento de

tal posibilidad¹¹⁵⁸ o que remiten al CGDC¹¹⁵⁹. Previsiones específicas se prevén en el C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001) el cual prevé respecto de los tiempos de espera para carga y descarga de los conductores que las empresas y los representantes de los trabajadores podrán llegar a acuerdos para que, salvo pacto en contrario, se considere dicho tiempo como tiempo de presencia. El mismo convenio¹¹⁶⁰ prevé para los trabajadores que anticipen o prolonguen su jornada para preparar la iniciación o finalización de los trabajos de los demás, así como los conductores en los tiempos de retorno al centro de trabajo con posterioridad a sus horas de trabajo efectivo, el abono de ese tiempo de exceso a precio de horas extraordinarias, considerándose como estructurales, no pudiéndose sobrepasar un máximo del 6% de la jornada anual.

C) Turnos de trabajo

Dispone el art. 40 CGDC que en las empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no exceda de dos horas se compensará en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal¹¹⁶¹. Algún convenio provincial se limita a remitirse al CGDC en esta materia¹¹⁶².

D) Horas extraordinarias

El art. 41 CGDC reitera prácticamente en su tenor literal el art. 35 ET al declarar que tendrán la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida o parte

Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001)

1158 C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Derivados del Cemento de Asturias (2004); C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Derivados de Cemento de Baleares (2002); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003); C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003); C. C. Derivados de Cemento de Gerona (2003); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Jaén (2005); C. C. Derivados de Cemento de Navarra (2002); C. C. Derivados de Cemento de Palencia (2003); C. C. Derivados de Cemento de Segovia (2003); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

1159 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003); C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001); C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003)

1160 C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001)

1161 En idéntico sentido, C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005)

1162 C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003); C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001)

proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que de la misma se haya establecido en el correspondiente calendario. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en que tengan su causa en fuerza mayor. No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de su cómputo como tales, el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente reparación. Tampoco tendrán la consideración de horas extraordinarias, a los efectos de su cómputo, las que hayan sido compensadas mediante descansos disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Los convenios colectivos provinciales/autonómicos reiteran en general, el contenido de este precepto¹¹⁶³ aunque en algún caso no hay previsión alguna¹¹⁶⁴ o en otros casos se remite a lo previsto en el CGDC¹¹⁶⁵. Algún convenio limita las horas extraordinarias a realizar: 2 horas al día, 20 horas al mes y 80 al año¹¹⁶⁶. Algún convenio prevé disposiciones especiales para los guardas disponiendo que para las que superen las 72 horas semanales, se aplicarán los porcentajes señalados, debiéndose pagar las que excedan de la jornada normal semanal (40 horas) y hasta el límite como horas normales y sin serles de aplicación el porcentaje de nocturnidad¹¹⁶⁷. Igualmente desde el punto de vista del control de la realización de las horas extraordinarias, algún convenio¹¹⁶⁸ prevé la posibilidad de que a través de los representantes de los trabajadores o los propios trabajadores de no existir estos, puedan solicitar partes quincenales de las horas extraordinarias realizadas. Algún convenio prevé la excepcional compensación de las horas extraordinarias en metálico a razón de una hora extra, 130% del valor de la hora ordinaria¹¹⁶⁹. Otro convenio¹¹⁷⁰ contempla el abono de estas horas con un incremento del 75% sobre el salario hora.

1163 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003); C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados del Cemento de Albacete (2003); C. C. Derivados del Cemento de Ávila (2002); C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001)

1164 C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Derivados de Cemento de Baleares (2002); C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Jaén (2005); C. C. Derivados de Cemento de Navarra (2002); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

1165 C. C. Derivados de Cemento de Gerona (2003); C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001); C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003)

1166 C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003); C. C. Derivados de Cemento de León (2001)

1167 C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003)

1168 C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003)

1169 C. C. Derivados de Cemento de León (2001); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados de Cemento de Palencia (2003);

1170 C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

E) Horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo

El art. 42 CGDC regula el régimen jurídico de las horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo en los siguientes términos. En los supuestos de inclemencias de tiempo, fuerza mayor, u otras causas imprevisibles o que siendo previsibles resulten inevitables, la Empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores la suspensión del contrato por el tiempo imprescindible si bien el tiempo no trabajado por dichas causas no supondrá merma en las retribuciones del trabajador. El 50% de las horas no trabajadas por tales causas se recuperarán en la forma que las partes acuerden. Si la interrupción alcanza un periodo superior a 24 horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el propio CGDC.

Los convenios colectivos inferiores reiteran literalmente la regulación de la recuperación de las horas no trabajadas por inclemencias del tiempo¹¹⁷¹ aunque en algún caso no hay previsión sobre este particular¹¹⁷² o en algún otro caso se remite a la regulación del CGDC¹¹⁷³. En algún caso a la regulación anterior se añade que en el supuesto de que las inclemencias del tiempo no permitan trabajar en el exterior de las naves a juicio de la empresa, los trabajadores tendrán la obligación de realizar trabajos distintos a los de su categoría y especialidad habitual con el objeto de aprovechar la jornada de trabajo en menesteres que puedan realizarse en el interior de las naves¹¹⁷⁴. Algún convenio extiende la aplicación de esta regulación a los supuestos en que el trabajador no pueda acudir a centro de trabajo por causas climatológicas, siempre que lo acredite mediante justificación fehaciente¹¹⁷⁵. El C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001) prevé que las horas perdidas por inclemencias climatológicas serán abonadas y no recuperables, si bien el trabajador estará obligado a realizar cualquier tipo de faena si así lo requiere la empresa, lo mas cercana posible a su categoría.

1171 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003); C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Derivados de Cemento de León (2001); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados de Cemento de Segovia (2003); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001)

1172 C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Derivados del Cemento de Asturias (2002); C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Derivados de Cemento de Baleares (2002); C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003); C. C. Derivados de Cemento de Gerona (2003); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Jaén (2005); C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001); C. C. Derivados de Cemento de Navarra (2002); C. C. Derivados de Cemento de Palencia (2003); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

1173 C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003); C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003)

1174 C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001)

1175 C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005)

F) Vacaciones

a) La duración de las vacaciones se establece por el CGDC en no inferior a 30 días naturales¹¹⁷⁶. Los convenios colectivos provinciales, en algún caso, establecen un distinto sistema de cálculo: 21 días laborables¹¹⁷⁷; 22 días laborables sin computar los sábados¹¹⁷⁸. Igualmente se prevé en algún caso, que se inicien en cualquier caso, en día laborable¹¹⁷⁹, preferentemente en lunes salvo que se concedan por meses naturales completos¹¹⁸⁰, o iniciándose cualquier día de la semana pero respetando siempre 21 días laborales¹¹⁸¹. En algún caso se refiere a 30 días naturales o 21 días laborales de lunes a viernes¹¹⁸² o 30 días naturales o 22 días laborables que se iniciarán en día laborable¹¹⁸³ o iniciándose en lunes y finalizando en viernes¹¹⁸⁴; 30 días naturales o, para los casos en que las vacaciones se disfruten en dos o mas periodos, 22 días laborales iniciándose el primer día laborable de la semana, salvo si se toman por meses naturales¹¹⁸⁵ o 22 días laborales en el supuesto de que las vacaciones se disfruten en mas de un periodo de tiempo, o equivalente a 176 horas de trabajo efectivo¹¹⁸⁶; 22 días laborales excluidos sábados e iniciándose siempre su disfrute en día laborable¹¹⁸⁷. Con carácter excepcional para el año 2002 algún convenio establece dos días más de vacaciones a fin de ajustar el calendario a la jornada de 1744 horas anuales pero sin que se acepte para los años siguientes¹¹⁸⁸. En otros casos¹¹⁸⁹, establecen una duración directamente superior: 31 días naturales

b) Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de 2 meses¹¹⁹⁰. Algunos convenios

1176 En el mismo sentido, C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002); C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Jaén (2005); C. C. Derivados de Cemento de León (2001); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados de Cemento de Navarra (2002); C. C. Derivados de Cemento de Palencia (2003); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001); C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

1177 C. C. Derivados de Cemento de Asturias (2004)

1178 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003).

1179 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003).

1180 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Jaén (2005)

1181 C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002)

1182 C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002)

1183 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003)

1184 C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001)

1185 C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002)

1186 C. C. Derivados de Cemento de Segovia (2003);

1187 C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

1188 C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002)

1189 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005)

1190 En el mismo sentido, C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002); C.

provinciales sin embargo, fijan distintas antelaciones: 4 meses¹¹⁹¹, 1 mes¹¹⁹², antes del 30 de abril¹¹⁹³.

Si en el proceso de negociación no se llegara a alcanzar algún acuerdo, el CGDC atribuye a las empresas la facultad para la elaboración del plan, turnos y fechas de vacaciones si bien sujetándose a los siguientes criterios:

- ✓ Podrá excluirse como periodo de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la empresa, salvo lo señalado a continuación.
- ✓ Las vacaciones podrán ser divididas en dos periodos. Uno de ellos, que en todo caso no será inferior a 15 días naturales, deberá estar comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. El resto de los días de vacaciones del segundo de los periodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción.

Los convenios provinciales normalmente reiteran el texto anterior¹¹⁹⁴ o se remiten al mismo¹¹⁹⁵, aunque en algún caso añaden al mismo alguna modificación menor. Así, por ejemplo, a veces se establece que la duración mínima del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre será de 17 días¹¹⁹⁶. En otros casos se establece que en el seno de cada empresa se podrá pactar su disfrute en diferentes periodos, uno de quince días ininterrumpidos y el resto de mutuo acuerdo, en periodos no inferiores a 7 días¹¹⁹⁷. En otros casos se prevé que uno de los periodos se disfrutará a petición del trabajador¹¹⁹⁸. En algún caso¹¹⁹⁹ se establece como preferente el

C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados de Cemento de Palencia (2003); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

1191 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005)

1192 C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003)

1193 C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

1194 C. C. Industrias de Derivados de La Coruña (2001); C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002); C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002) ; C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados de Cemento de Palencia (2003); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

1195 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huesca (2003)

1196 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003).

1197 C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003)

1198 C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003)

1199 C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001)

periodo de junio a septiembre salvo que este periodo coincida con el de mayor actividad de la empresa y para el periodo que se disfruten las vacaciones fraccionadas por voluntad de la empresa el periodo fraccionado no comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre tendrá un incremento del 20%¹²⁰⁰. En otros casos¹²⁰¹ se señala que 15 serán elegidos de mutuo acuerdo y dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y el resto procurando en lo posible adecuar la fijación en los días a las preferencias del beneficiario estableciendo no obstante la obligatoriedad cuando la empresa, para el disfrute colectivo de las vacaciones, tuviera previsto suspender la actividad. En otros casos¹²⁰² se reconoce el derecho de los trabajadores a elegir un periodo de 15 días de sus vacaciones siempre que lo comuniquen con una antelación de 15 días escrito. En otros casos¹²⁰³ se establece que la distribución de los turnos se realizará de acuerdo entre comité de empresa y delegados de personal y la dirección de la empresa, teniendo en cuenta los turnos y categorías dentro de cada sección procurando que el disfrute se realice entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Otro convenio¹²⁰⁴ también exige la negociación del disfrute estableciendo que la mitad será necesariamente en verano, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre aunque admite el pacto en contrario o el acuerdo individual pero siempre con respeto a lo dispuesto en el art. 38 ET.

c) El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales. En el primer año de prestación de servicios en la empresa y de no corresponderse con el año natural completo, se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones correspondientes al tiempo realmente trabajado durante dicho año¹²⁰⁵. Algún otro convenio provincial¹²⁰⁶, a similitud del CGSC, prevé que a efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, y dado que el derecho al disfrute de las vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior

1200 C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001)

1201 C. C. Derivados de Cemento de Navarra (2002);

1202 C. C. Derivados de Cemento de Segovia (2003);

1203 C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001)

1204 C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (2002);

1205 En idéntico sentido, C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003); C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002); C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

1206 C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002). En el mismo sentido, C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

cuantía, aplicándose el mismo criterio en los supuestos de cese por finalización de contrato.

d) Una vez iniciado el disfrute del periodo de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de IT de ser aquella de superior cuantía¹²⁰⁷. A lo anterior algún convenio provincial¹²⁰⁸ añade que las vacaciones se verán interrumpidas en caso de hospitalización del trabajador, reanudándose con el alta hospitalaria. El trabajador deberá justificar esta circunstancia y podrá disfrutar de esos días en otro momento, siempre dentro del año natural, determinándose las fechas de disfrute de común acuerdo con la dirección de la empresa. Mas favorable es el régimen previsto en el C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Jaén (2005) según el cual si durante el periodo de vacaciones el trabajador es dado de baja por enfermedad o accidente no laboral, no se computarán como vacaciones los días que permanezca en esa situación debiendo disfrutar de esos días junto con los que le quedaran por disfrutar una vez obtenida el alta médica, si bien esta garantía sólo se extiende como máximo a los 15 primeros días de incapacidad temporal. Sólo el C. C. Derivados de Cemento de Navarra (2002) prevé, respecto de la maternidad, que las trabajadoras con baja maternal tendrán derecho al disfrute de vacaciones por un periodo igual al que les hubiera correspondido de estar en activo, aun cuando dicho periodo hubiera estado fijado con anterioridad.

Algunos convenio provinciales añaden alguna regulación mas sobre la regulación del CGDC diferente del tema meramente retributivo que se analiza en la parte de salario. Así, respecto del cese en el trabajo durante el transcurso del año se prevé el derecho del trabajador a su liquidación en el momento de la baja en la empresa, por la parte de las vacaciones devengadas y no disfrutadas¹²⁰⁹. Para el caso de ceses voluntarios y si el trabajador ya hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año¹²¹⁰

1207 En idéntico sentido, C. C. Derivados de Cemento de Albacete (2003); C. C. Industria de Derivados de Cemento de Ávila (2002); C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Industrias de prefabricados de hormigón y Derivados de Barcelona (2001); C. C. Derivados de Cemento de Burgos (2005); C. C. Derivados de Cáceres (2002); C. C. Fabricación de artículos derivados del cemento de Cantabria (2002); C. C. Derivados de Cemento de la Comunidad Valenciana (2001); C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003); C. C. Derivados de Cemento de Granada (2005); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Huelva (2005); C. C. Derivados de Cemento de Málaga (2002); C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001) ; C. C. Derivados de Cemento de Palencia (2003); C. C. Derivados de Cemento de Pontevedra (2001); C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

1208 C. C. Industrias de Derivados del Cemento de Álava (2003).

1209 C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002). En términos similares, C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

1210 C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Derivados de Cemento y Prefabricados de la Construcción de Cádiz (2003); C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

Algún convenio colectivo provincial¹²¹¹ se limita a remitirse en materia de vacaciones a los artículos del CGDC sin transcripción de su contenido.

G) Fiestas locales

El CGDC no prevé disposición alguna referente a las fiestas locales, mas allá de su necesaria consideración en la fijación de la jornada anual y en la determinación del calendario. Tampoco los convenios provinciales son pródigos en la regulación de esta materia: en algún caso¹²¹² se prevé que si alguna de las fiestas de convenio coincidiera con alguna fiesta local, los representantes de los trabajadores o los trabajadores, en su defecto, pactarán su sustitución por la que acordasen, en pacto que deberá realizarse por escrito y figurar en lugar visible junto con el Calendario Laboral. En otros casos se prevé que si alguna de las fiestas de convenio coincidiese con una fiesta local se considerará día festivo no recuperable el inmediato hábil posterior¹²¹³. También se contempla en algún convenio¹²¹⁴ como día festivo un día en la feria o fiesta de cada localidad (como máximo una al año) que será pactada en cada centro de trabajo. Algún convenio se refiere a la semana oficial de feria de cada localidad para fijar la jornada durante la misma en 29 horas si bien en aquellas localidades donde la semana de feria exista una fiesta local se reducirá en ocho horas¹²¹⁵. Otro convenio¹²¹⁶ prevé dos días festivos con motivo de las fiestas de cada localidad. En otro caso¹²¹⁷ se prevén como abonables y no recuperables las dos fiestas locales y el día anterior y posterior, por este orden, a una de las fiestas locales. Algún convenio¹²¹⁸ señala que en aquellas localidades donde sólo esté establecida una fiesta local, o alguna de ellas coincida con las fiestas de convenio, se considerará festivo el día anterior y posterior a dicha festividad. También se prevé¹²¹⁹ que el trabajador que resida en localidad distinta a su centro de trabajo podrá dejar de asistir al mismo previo aviso a la empresa, durante los días que coincida con las fiestas patronales de su localidad, aunque sin derecho a retribución. Algún convenio¹²²⁰ prevé la posibilidad de que, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se sustituye un día concreto de fiesta de las previstas en el Convenio, concretamente el 15 de abril, por el último día hábil de la feria local. Otro convenio¹²²¹ prevé la posibilidad de que, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, puedan señalarse como fiestas locales las de residencia del trabajador en lugar de las de donde radique el centro de trabajo.

1211 C. C. Derivados de Cemento de Gerona (2003); C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001); C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003)

1212 C. C. Derivados de Cemento de Asturias (2004)

1213 C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002); C. C. Derivados de Cemento de Segovia (2003);

1214 C. C. Derivados de Cemento de Badajoz (2002)

1215 C. C. Derivados de Cemento de Córdoba (2003)

1216 C. C. Actividad de Derivados de Cemento de La Rioja (2001)

1217 C. C. Derivados de Cemento de Madrid (2001)

1218 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001)

1219 C. C. Industrias de Derivados de Cemento de Murcia (2001)

1220 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005)

1221 C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001)

4. SUBSECTOR INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA

A) Jornada de trabajo.

El art. 25 del CGEVC establece para los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de:

Para 2004: 1760 horas
Para 2005: 1756 horas
Para 2006: 1752 horas

si bien se prevé el respeto a las jornadas anuales de trabajo efectivo inferiores “ad personam”. Esta misma previsión se contiene en algún convenio provincial¹²²²

Los convenios colectivos inferiores se mantienen mas o menos en esta materia en los mismos números aunque no faltan jornadas superiores: así, 1882 horas de trabajo efectivo¹²²³, 1826 horas y 27 minutos para 2003 hasta 2014¹²²⁴, o 1792 horas para 2002 y 1788 para 2003¹²²⁵; 1808 durante 2001, 2002 y 2003¹²²⁶; ni inferiores: 1754 horas para el año 2002 y 1738 para el año 2003¹²²⁷; 1734 para 2002 y 1718 para 2003¹²²⁸; 1752 para 2005 y 1748 para 2006¹²²⁹. En algún caso, se remiten también a lo que establece el art. 34 ET¹²³⁰

A lo anterior, los convenios provinciales añaden algunas previsiones específicas. Así, en primer lugar, por lo que se refiere a la distribución mensual, se suele mantener la jornada en 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes¹²³¹, o de 40 horas semanales distribuidas en seis días¹²³², o 40 horas de lunes a sábado, reconociendo el derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio¹²³³ o de 40 horas semanales de lunes a sábados a las 14,30 horas¹²³⁴. Otros¹²³⁵ refieren la jornada máxima diaria a 9 horas.

Por lo que se refiere a los tiempos de descanso, algún convenio¹²³⁶ señala que el tiempo que media entre la finalización de la jornada de mañana y el comienzo de la jornada de tarde se considerará tiempo de descanso; este mismo tiempo de descanso mínimo de dos horas, entre las 13 y las 17 horas se prevé en otro

1222 C. C. Industrias de Cerámica de Guipúzcoa (2002)

1223 C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004)

1224 C. C. Óptica Optométrica de Burgos (2003)

1225 C. C. Comercio y Manufactura de Vidrio Plano de Alicante (2002)

1226 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001)

1227 C. C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (2002)

1228 C. C. Industrias de Cerámica de Guipúzcoa (2002)

1229 C. C. Alfarería de La Rioja (2005)

1230 C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004)

1231 En este sentido, C. C. Industrias del Vidrio de Huelva (2004); C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001)

1232 C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004)

1233 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001)

1234 C. C. Óptica Optométrica de Burgos (2003)

1235 C. C. Alfarería de La Rioja (2005)

1236 C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004)

convenio¹²³⁷. Otro¹²³⁸ prevé que el tiempo de trabajo efectivo se computará desde el momento en que el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo en la empresa y obra y si tuviese que desplazarse desde el centro de trabajo a otro lugar, el tiempo dedicado al desplazamiento se considerará como tiempo efectivo a partir del 30 km de la sede de la empresa. Algún convenio¹²³⁹ precisa para los trabajadores que realicen trabajos en obras o domicilios de los clientes que la jornada laboral comenzará y terminará en éstos, siempre y cuando no se esté obligado a partir del centro de trabajo o a regresar al mismo, en cuyo caso las horas de principio y final de la jornada se computarán desde el centro de trabajo. En pocos casos se contempla dentro de la jornada anual el descanso para el bocadillo: el C. C. Industrias de Cerámica de Guipúzcoa (2002) contempla 15 minutos de descanso computable dentro de la jornada anual, previendo además la posibilidad de que el tiempo que exceda de esos 15 minutos pueda ser absorbido por la jornada anual fijada, debiendo negociarse en las empresas el procedimiento para hacerlo y el C. C. Alfarería de La Rioja (2005) computa como tiempo de trabajo efectivo 15 minutos de descanso para el personal que realice su jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo de forma ininterrumpida.

Por lo que respecta a la eventualidad de establecimiento de jornadas intensivas, en algún caso¹²⁴⁰ se establece la misma desde el 1 de julio al 15 de septiembre, de lunes a viernes, con un horario de 8'00 h. de la mañana a 15'00 h. de la tarde, obligando a las empresas a cerrar durante todas las tardes de dicho mes. Algún convenio¹²⁴¹ establece también jornadas especiales normalmente en atención al carácter semifestivo de algunos días laborales: 6 horas en jornada matinal los días oficiales de las fiestas colombinas o para los equivalentes días de feria en el resto de localidades de la provincia, así como para los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero; 5 horas en jornada matinal durante los días oficiales de la Feria de Abril o su equivalente feriado para las empresas ubicadas en localidades de la provincia y 4 horas matinales para los días 24 y 31 de diciembre y 5 horas matinales para el 5 de enero¹²⁴².

Por lo que se refiere a la posibilidad de establecer sistemas de jornada flexible, aunque nada contempla el CGEVC, algunos convenios provinciales sí contemplan tal eventualidad. Algún convenio¹²⁴³ se refiere a tal posibilidad cuando sea preciso por manifiestas razones productivas y por razones de acumulación de trabajo. En tal caso, se prevé la posibilidad de flexibilización de la jornada en periodo semanal durante 60 horas en cada semestre natural del año, con el límite de la jornada anual y pudiéndose, semanalmente, superar las 40 horas semanales en dichos periodos de acumulación, con el límite de 9 horas diarias de lunes a viernes y 45 horas semanales. La empresa en tal caso deberá comunicar con 8 días de antelación mínima la fecha de inicio del periodo a flexibilizar, exigiendo en cualquier caso el acuerdo de los representantes de los trabajadores sobre las fechas de compensación, acuerdo que también será

1237 C. C. Óptica Optométrica de Burgos (2003)

1238 C. C. Comercio y Manufactura de Vidrio Plano de Alicante (2002)

1239 C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004)

1240 C. C. Industrias del Vidrio de Huelva (2004)

1241 C. C. Industrias del Vidrio de Huelva (2004)

1242 C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004)

1243 C. C. Comercio y Manufactura de Vidrio Plano de Alicante (2002)

exigible para pactar un número superior a flexibilizar dentro del semestre siempre respetando el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas. Quedan excluidas del régimen de flexibilización las empresas o secciones en las que se trabaje a turnos. Esa acumulación de horas se compensará en los periodos de menor trabajo, excluyendo de la compensación los ERE y periodos de IT o accidente en que pudieran encontrarse la empresa o trabajador afectado pudiendo efectuarse la compensación en días de descanso completo en caso de mutuo acuerdo. Otro convenio¹²⁴⁴ reconoce el derecho de la dirección de la empresa para, por exigencias de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias, salvo que por acuerdo con la representación de los trabajadores se fijen otros topes. Este convenio establece la obligación de preavisar a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa con una antelación de una semana indicando la forma y periodo para compensar los calendarios de trabajo en aras a evitar superar la jornada anual pactada.

Algún convenio¹²⁴⁵ señala la obligación de que el calendario laboral se elabore durante los primeros dos meses del año, sancionando el incumplimiento de dicha previsión habilitando al trabajador para, con preaviso de 2 meses, fijar la fecha para el disfrute de sus vacaciones de forma continuada. En otros casos¹²⁴⁶ se reitera la obligación legal de exponer el calendario laboral en los distintos centros de trabajo conforme al modelo oficial. Otro convenio¹²⁴⁷ establece que la elaboración deberá llevarse a cabo durante el primer trimestre del año previa discusión del mismo con la representación legal de los trabajadores o con los trabajadores caso de no existir ésta. El C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001) prevé que durante el mes de diciembre deberá elaborarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores el calendario laboral que regirá durante el año siguiente, calendario que se deberá tener en cuenta los siguientes criterios: 1) jornada diaria máxima de 9 horas; jornada semanal máxima de 40 horas, de lunes a viernes; 3) especificación de los descansos entre jornadas y semanales; 4) especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación; 5) especificación de jornadas especiales donde procedan; y 6) especificación de horarios flexibles donde procedan.

Muy singular es el régimen de jornada diaria y semanal previsto en el C. C. Óptica Optométrica de Burgos (2003). Aunque en principio se establece la jornada máxima normal en 40 horas semanales entre el lunes y el viernes de 9 a 21 horas finalizando la jornada semanal normal los sábados a las 14'30 horas, para comenzar de nuevo a las 9 horas del primer día no festivo de la semana, y la máxima diaria en 9 horas, se prevé con carácter de excepción, e informando previamente con una antelación mínima de 30 días a los trabajadores y a la Comisión paritaria, se permite que cada empresa, a iniciativa propia, amplíe la jornada laboral a sábados por la tarde y domingos, previendo que cuando el trabajador trabaje sábado por la tarde se le concederá un descanso retribuido de un sábado completo de la semana anterior o posterior a la que trabaje y si trabaja en domingo o festivo se le concederá un descanso retribuido de dos días

1244 C. C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (2002)

1245 C. C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (2002)

1246 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001)

1247 C. C. Alfarería de La Rioja (2005)

laborables, o si es necesario, su equivalente, la semana anterior o posterior y siempre unidas al descanso semanal. Se abona además, un complemento de 30 euros para los sábados por la tarde y 60 euros para domingos o festivos, cantidades idénticas con independencia de la categoría profesional del trabajador. También se prevé un régimen diferente de jornada si algún organismo oficial acordara o fijara con carácter general el establecimiento de turnos o guardias de los servicios sanitarios ópticos-optométricos, permitiendo en tal caso que las empresas ampliaran la jornada laboral, siendo informada la Comisión Paritaria la cual queda encargada de adaptar la jornada a las exigencias mencionadas si bien se establece ya que la compensación se hará sólo con los días de descanso y sin compensación económica. En todo caso, nadie puede realizar una jornada semanal superior a 48 horas.

C) Horas extraordinarias.

El art.26 CGEVC prevé, al igual que en el resto de sectores examinados, la intención de suprimir, ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, la realización de horas extraordinarias habituales. En esta línea, algún convenio colectivo prevé la reducción del número de horas y sólo la realización en los casos de absoluta necesidad¹²⁴⁸

El mismo CGEVC prevé la obligación para la Dirección de la Empresa de informar mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Persona y a los Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios relativos a su supresión, la empresa y los representantes de los trabajadores deben determinar el carácter y naturaleza de las horas realizadas. A esta previsión se añade que la realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Algún convenio colectivo se remite en esta materia lo determinado por la ley¹²⁴⁹

E) Trabajo a turnos

El art. 60 CGEVC regula el *Trabajo a turnos*, disponiendo que se entiende facultad privativa de las empresas organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquéllos cuando lo crean necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del ET.

Para el supuesto de ausencias imprevistas en las que el trabajador no se presenta al trabajo durante toda su jornada, se prevé la obligatoria permanencia del trabajador del turno saliente en su puesto de trabajo hasta el turno siguiente, salvo que exista otro trabajador que le pueda sustituir, y sólo por un día previendo la compensación bien económicamente bien con tiempo de descanso. En definitiva, se contempla convencionalmente las previsiones del art. 32.1.c) del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo, en

1248 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001)

1249 C. C. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004)

orden a las posibles irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

Igualmente, para las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos se regula una doble obligación: en primer lugar, para la empresa, a la que se obliga a tener cubiertas las plantillas en cada uno de los turnos y sus relevos; en segundo lugar, respecto del trabajador a quien se obliga a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido, hasta un máximo de dos horas para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno espera que le será compensada igualmente económicamente o con descanso. También se trata de regular las previsiones del art. 32.1.c) del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo, en orden a las posibles irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

Las compensaciones de tiempo de descanso mencionadas en los apartados anteriores deberán disfrutarse durante los tres meses siguientes al hecho, salvo pacto en contrario.

Como una interesante novedad se regula el tema del acompañamiento, en el sentido de que en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores ningún trabajador vendrá obligado durante los trabajos de turno a permanecer solo en las instalaciones de la fábrica.

F) Vacaciones

El CGEVC regula el tema de las vacaciones en los siguientes términos (arts. 26 a 30):

1º). Las vacaciones serán de treinta días naturales consecutivos por año natural completo de servicio efectivo en la empresa. El trabajador que no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente¹²⁵⁰. En el caso de disfrute colectivo de las vacaciones, el trabajador con menos de un año en la empresa podrá trabajar en dependencias que presten servicio en el período de cierre por vacación, si organizativamente es posible. En otro caso, disfrutará las vacaciones completas, cobrándolas enteras, anotando en su expediente que tales vacaciones se le imputarán no al año de trabajo comenzado a contar desde la fecha inicial de su servicio, al objeto de contabilizar correctamente la parte proporcional activa o pasiva que deba imputarse a su liquidación final por cese por cualquier causa.

1250 El C.C. para Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2001) incurre en el mismo error de exigir los 365 días de trabajo previos para tener derecho al disfrute de las vacaciones. Si no se tienen se disfrutarán proporcionalmente, teniendo en cuenta, dice este convenio, que la fracción habrá de redondearse en beneficio del trabajador. El C. C. Óptica-optométrica de Burgos (2003) también establece la necesidad de que se cuente con un año de antigüedad en la empresa para tener derecho a la totalidad de las vacaciones si bien se prevé que para que las vacaciones coincidan con los años naturales, el trabajador que ingrese empezado el año disfrutará de la parte proporcional correspondiente, contada en días y redondeados los días de vacaciones por exceso.

Los convenios colectivos provinciales se mantienen mas o menos en la misma regulación¹²⁵¹ aunque en algún caso no se refieren a la necesidad de que sean consecutivos¹²⁵². Algún convenio¹²⁵³ establece 30 días naturales de los cuales 26 necesariamente serán laborales, computándose a efectos de vacaciones los sábados como días laborales. Otros convenios establecen 31 días naturales¹²⁵⁴

2º) Podrá pactarse el fraccionamiento de su disfrute de común acuerdo. Algún convenio¹²⁵⁵ establece como regla preferente su disfrute ininterrumpido aunque admite su fraccionamiento excepcional en dos periodos de la misma duración, bien a petición de los trabajadores, bien por ineludibles exigencias del servicio. Algún convenio¹²⁵⁶ prevé su posible fraccionamiento en dos partes como máximo.

3º) Las vacaciones no podrán iniciarse en festivo o víspera de festivo.

4º) Es nulo el pacto de cobrar las vacaciones sin disfrutarlas, salvo en el caso de que se produjera el cese del trabajador, en cuyo supuesto se le abonará a éste la parte proporcional de los días de vacaciones devengados y no disfrutados.

5º) En el caso de vacaciones colectivas y respecto del personal preciso para servicios de mantenimiento y labores que sólo pueden realizarse en ocasión de estar paradas las instalaciones de la empresa realizará sus vacaciones en turnos individualmente programados.

6º) El trabajador tiene derecho a conocer con un mínimo de dos meses de antelación la fecha del disfrute de sus vacaciones, tal y como señala el art. 38.3 del E.T¹²⁵⁷. Algún convenio provincial¹²⁵⁸ establece como fecha tope para la elaboración del calendario de las vacaciones el 1 de abril de cada año. En algún caso¹²⁵⁹ se prevé la necesidad de respetar el régimen de vacaciones que pueda pactar la Dirección de la empresa y los representantes sindicales.

7º) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores¹²⁶⁰. En algún caso se establece como periodo preferente para su disfrute los meses de junio a septiembre, inclusive, añadiéndose en algún caso¹²⁶¹ que por razones extraordinarias las empresas podrán establecer un periodo de disfrute distinto bien de acuerdo con

1251 C. C. Comercio y Manufactura de Vidrio Plano de Alicante (2002)

1252 C. C. Industrias del Vidrio de Huelva (2004); C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001)

1253 C. C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (2002); C. C. Industrias de Cerámica de Guipúzcoa (2002)

1254 C. C. Alfarería de La Rioja (2005)

1255 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001)

1256 C. C. Alfarería de La Rioja (2005)

1257 En el mismo sentido, C. C. Comercio y Manufactura de Vidrio Plano de Alicante (2002)

1258 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001)

1259 C. C. Alfarería de La Rioja (2005)

1260 En el mismo sentido, C. C. Comercio y Manufactura de Vidrio Plano de Alicante (2002)

1261 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001)

los trabajadores o en caso de disconformidad, en las fechas que se determine por el Juzgado de lo Social o arbitraje, en su caso. Algún convenio¹²⁶² prevé su fijación de común acuerdo, y en caso de falta de éste, reconoce el derecho del trabajador a elegir 15 días en la fecha que le convenga con el límite del art. 38.2.a) ET.

8º) Cuando se programe el disfrute individual, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, no pudiendo coincidir en su disfrute un número de trabajadores de cada especialidad o puesto de trabajo que pudiese paralizar u obstaculizar gravemente la marcha de la empresa. En tales casos, tenderá a darse preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar para que puedan disfrutar sus vacaciones en épocas escolarmente no lectivas, debiéndose en los demás casos establecerse algún criterio de rotación en la elección de fechas de disfrute individual. Como vemos, se recogen en parte los criterios que antes de la reforma de 1994 figuraron en el art. 38 del E.T.

9º) Respecto de la incidencia de la suspensión del contrato por bajas médicas, el CGECV distingue dos situaciones: en primer lugar, y para el supuesto de que el trabajador sufriera un accidente de trabajo y el periodo de baja coincidiera con el de disfrute de las vacaciones, se le reconoce el derecho, al finalizar la suspensión, a disfrutar de los días de vacaciones que hayan coincidido con la baja; en segundo lugar y respecto de la suspensión del contrato por maternidad, cuando coincida con el periodo de disfrute de las vacaciones, la trabajadora tendrá derecho, una vez finalizada la baja, al disfrute de los días de vacaciones que hayan coincidido con los de la baja.

Algunos convenios provinciales también contienen previsiones sobre el particular: en algún caso¹²⁶³, se señala que la baja por enfermedad común, accidente y maternidad no tendrá incidencia en el disfrute y retribución de las vacaciones, salvo que el proceso de incapacidad temporal de lugar a hospitalización, en cuyo caso quedará interrumpido por el tiempo que se mantenga dicha actuación, y los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo¹²⁶⁴.

El C. C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (2002) prevé incluso que si parte de los días de vacaciones se disfrutaran en Navidades y el trabajador se encontrase en IT al inicio de dicho periodo, las empresas concederán las vacaciones no disfrutadas correspondientes a dicho periodo en forma continuada una vez desaparecida la situación de IT en fechas establecidas de mutuo acuerdo, aunque no se hallen dentro del año natural.

10º) Por lo que se refiere a la retribución de las vacaciones, se efectuará para todo el personal antes del disfrute de las mismas. No obstante lo anterior, si existiera común acuerdo entre las partes, se respetarán las condiciones existentes en las empresas. En este último supuesto, si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador estuviera de baja por incapacidad temporal--lo cual es

1262 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001)

1263 C. C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (2002)

1264 En el mismo sentido que el último inciso relativo a la suspensión por hospitalización, C. C. Industrias de Cerámica de Guipúzcoa (2002)

una solución harto interesante y novedosa-- cobrará el salario correspondiente a vacaciones y no la prestación por incapacidad temporal. En términos similares, un convenio colectivo provincial¹²⁶⁵ señala que los trabajadores con derecho a vacaciones que se encontrasen en situación de IT antes de la fecha de disfrute colectivo de las vacaciones de la empresa y continúen en dicha situación durante el periodo vacacional, percibirán un complemento asistencial hasta completar el 100% de la base reguladora de la IT con cargo a la empresa durante dicho periodo vacacional.

11º) Serán abonadas calculándose las retribuciones variables conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos salariales (con exclusión de los pluses de distancia, transporte, dietas y otros conceptos no salariales), en jornada normal, con exclusión en todo caso de horas extraordinarias, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de iniciación de las mismas¹²⁶⁶.

Algún convenio provincial¹²⁶⁷ establece un periodo de referencia diferente: 60 días, garantizando en todo caso durante todos los días de vacaciones el salario base, pluses y la antigüedad. En algún caso se establece un sistema de retribución distinto: salario base convenio y antigüedad si le corresponde, mas el equivalente al importe de 22 días de plus de asistencia¹²⁶⁸; o el salario que realmente viniera percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo en el momento de su disfrute, salvo para el personal que trabaje normalmente a tarea, prima o destajo, que percibirán su retribución con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores, exceptuándose en ambos casos las horas extraordinarias, la participación en beneficios y pagas extras, el plus familiar, el plus de distancia, el transporte y las dietas¹²⁶⁹.

5. SUBSECTOR DE CALES, YESOS Y ESCAYOLAS

A) Jornada de trabajo y descansos

La duración de la jornada máxima sectorial durante los años 2003, 2004 y 2005 será de 1744 horas efectivas de trabajo en cómputo anual; para los años 2006 y 2007 se cifra en 1740 horas de trabajo efectivo. Se considera tiempo de trabajo efectivo aquel durante el cual se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo sin que se incluya en el mismo los empleados para el descanso «del bocadillo» de la jornada, así como el necesario para la percepción de haberes. No obstante, el CGYCE prevé el respeto a las condiciones más beneficiosas existentes sobre esta materia a la entrada en vigor del mismo.

Por lo que se refiere a los descansos, el CGYCE, consagra el obligatorio respecto a los descansos mínimos obligatorios, tanto diario como semanal, previstos legalmente, cualquiera que fuera la distribución de la jornada máxima

1265 C. C. Alfarería de La Rioja (2005)

1266 En el mismo sentido, C. C. Alfarería de La Rioja (2005)

1267 C. C. Industrias del Vidrio de Huelva (2004)

1268 C. C. Comercio y Manufactura de Vidrio Plano de Alicante (2002)

1269 C. C. Industrias de Cerámica de Guipúzcoa (2002)

y tanto en el caso de que se utilice por las empresas una distribución irregular de la jornada o incluso se establezcan un sistema de turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.

d) Calendario laboral:

En el ámbito de cada empresa se establecerá anualmente el correspondiente calendario laboral (de conformidad con lo dispuesto en el art. 34.6 del ET y Disp. adicional tercera ap. a) del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo) mediante Convenio o acuerdo con los representantes de los trabajadores. En dicho calendario figurará la correspondiente distribución de la jornada máxima anual, así como el respeto a los descansos mínimos obligatorios, en los términos legalmente establecidos. El calendario laboral de cada año deberá confeccionarse dentro del mes siguiente a la publicación oficial del calendario de fiestas estatales, autonómicas y locales. Asimismo deberá figurar adecuadamente expuesto en cada centro de trabajo, para general conocimiento.

B) Distribución de la jornada y régimen de turnos

El art. 25 del CGCYE regula el tema de la distribución de la jornada, siguiendo las pautas previstas por el art. 34. 2 del ET., y el régimen de turnos bajo los siguientes parámetros:

1º). Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier modalidad.

2º). Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 35 a 45 horas. Los citados límites podrán ser modificados a nivel de empresa por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

3º). La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4º). Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que correspondería a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

5º). Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las veinticuatro horas del día,

mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que el previo acuerdo con los Representantes legales de los trabajadores o, en ausencia de representación, con la aceptación de los trabajadores afectados, y posterior comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Reducciones de jornada por guarda legal y cuidado de familiares

Al igual que en otros convenios generales de los examinados, también el CGYCE contempla la posible reducción de jornada en atención a situaciones de guarda o cuidado de familiares, en términos prácticamente coincidentes con la regulación legal. Así, por lo que se refiere a la guarda legal de un menor de 6 años o incapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, se reconoce el derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional de su salario, entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Este mismo derecho se reconoce a quien precise encargarse del cuidado directo 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. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El CGYCE extiende la relación de parentesco requerida por el cuidado de familiares a las parejas de hecho.

D) Horas extraordinarias: tratamiento con carácter excepcional

El art. 26 CGCYE, dentro de una política de restricción y control, sobre todo de las horas extraordinarias habituales, regula el tema de las horas extraordinarias bajo el siguiente tenor:

1º). Es voluntad de las partes contribuir al desarrollo de políticas de fomento del empleo. En esta dirección se consagra la excepcionalidad en el recurso a las horas extraordinarias consagrando la preferencia en su compensación con tiempo de descanso, lo que implica, por tanto, un intento de evitar la ampliación de la jornada normal en su proyección anual.

2º). Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso del tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada máxima del Convenio vigente o en la empresa si fuere inferior. Estarán excluidas de dicha consideración y de su régimen de voluntariedad las horas que deban realizarse por razones de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios.

Cabe significar que, pese a lo que dice este apartado, las horas extraordinarias por fuerza mayor también son horas extraordinarias (ex art. 35.3 del E.T.) al margen de que sean de obligatorio cumplimiento.

3º). El exceso de horas trabajadas se podrá compensar en metálico o en tiempo de descanso. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante tiempo de

descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y un complemento en metálico del 50% del valor de la hora ordinaria. El exceso de jornada compensada en descanso en el período indicado no se computará dentro del límite de las horas extraordinarias, fijado en un máximo de ochenta horas al año. Cuando, por causas imputables al empresario, dentro del período de cuatro meses el trabajador no haya podido disfrutar del descanso compensatorio, se retribuirán como horas extraordinarias, en un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Como es fácil de apreciar se mejora el contenido del art. 35.1 del E.T., pues el descanso compensatorio no es de una hora por otra hora, sino de una hora extraordinarias de trabajo por otra hora más un 50 por 100 en metálico del valor de la hora ordinaria, o sea un sistema mixto.

Asimismo, se preve el supuesto de la falta del efectivo descanso compensatorio por culpa del empresario, aunque para tal caso se aplica prácticamente la misma solución, o sea el pago en un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria, con lo que al empresario puede darle igual una que otra solución, sin atender al derecho del trabajador.

4º). Cuando se opte expresamente por la compensación económica se abonará, como mínimo, un 150% del valor de la hora ordinaria.

E) Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de veintidós días laborables, con la salvaguarda de que en todo caso el trabajador viene obligado a cumplir de manera efectiva la jornada máxima ordinaria en cómputo anual. Se entienden por días laborables los que corresponden a la distribución de la jornada del trabajador.

Los días de vacaciones serán retribuidos con arreglo a lo establecido en la Tabla Salarial aplicable en cada caso y, en su defecto, a la media de las remuneraciones salariales ordinarias devengadas en los últimos noventa días trabajados inmediatos a la fecha de inicio de su disfrute.

Las vacaciones se devengan por años naturales de servicios prestados a la empresa, computándose también los días no trabajados por causa no imputable al trabajador. El primer año de servicios, de no ser completo, dará lugar a una duración proporcional de período vacacional. En el supuesto de que un trabajador, habiendo disfrutado de las vacaciones correspondientes a todo el año natural, extinguiere su contrato sin haber cubierto el período de devengo exigido, se le deducirá del importe de la liquidación la cantidad equivalente a la retribución correspondiente a los días de vacaciones de exceso que hubiere disfrutado de manera anticipada.

Si durante el disfrute de las vacaciones pasa el trabajador a situación legal de Incapacidad Temporal o Maternidad, no se interrumpe el período de descanso anual, sin perjuicio del derecho que le asiste a percibir la diferencia

que pudiere haber entre el subsidio correspondiente a dicha situación y la retribución de las vacaciones, si ésta resultare mayor.

Las vacaciones son de disfrute anual y obligatorio, estableciéndose por la empresa y la representación de los trabajadores la planificación de los períodos y fechas más convenientes para todos, así como su posible fraccionamiento, en cuyo caso, uno de aquéllos deberá ser, como mínimo, de doce días laborables continuados. La empresa hará público el calendario de vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute.

F) La inspiración en el CGSC del único convenio provincial vigente para la actividad específica de Yesos y Escayolas.

El C. C. Especialidades del Yeso y de la Escayola de Almería (2004) curiosamente copia prácticamente el contenido del CGSC y no del CGYCE. Esta inspiración se aprecia en todas las materias relativas al tiempo de trabajo. Así en primer lugar, establece un jornada superior a la señalada por el CGYCE: 1750 horas para el año 2004; 1748 para el año 2005; 1746 para el año 2006 y “la que establezca el Convenio Provincial del Sector de Construcción” para el año 2007. En segundo lugar, también recoge la previsión de la recuperación de horas no trabajadas por causa mayor de manera muy similar a la regulación del CGSC, previsión inexistente como se ha visto, en el CGYCE. Como se ha señalado, el CGSC establece la obligación de recuperación del 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad por causas mayor, accidentes atmosféricos, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, recuperación que se efectuará a razón de una hora diaria en los días laborales siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su casos, a sus representantes legales. Si la interrupción alcanza un periodo superior a 24 horas efectivas de trabajo, el Convenio provincial, al igual que el CGSC, remite a la suspensión del contrato por fuerza mayor. Sin embargo se aparta de aquella regulación cuando dispone la no recuperación cuando la interrupción de la actividad sea debida a inclemencias del tiempo, pues en tal caso el C. C. provincial de Almería consagra la no obligación de recuperación pero como contrapartida obliga a los trabajadores a personarse en el centro de trabajo al hora de comienzo de la jornada y a permanecer en el mismo, salvo orden en contrario del representante de la empresa. En tercer lugar, también la regulación de las vacaciones es idéntica a la contenida en el CGSC y a la que nos remitimos.

6. SUBSECTOR DE PIZARRAS

A) Jornada de trabajo

El art.31 del AMSP regula la jornada de trabajo en los siguientes términos:

1º). La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo (como en el art. 34 del E.T.), tanto en jornada partida como continuada (distinción que ya no aparece en el art. 34 del E.T.).

Su distribución será de lunes a viernes, ocho horas diarias, si bien los representantes de cada una de las empresas y de los trabajadores de las mismas podrán pactar otras formas de distribución. En todo caso, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez diarias (por lo tanto, no se respeta aquí el tope máximo de las nueve horas diarias como recoge el art. 34.3, pues éste precepto permite que el convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores las sobrepasen) debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente el tiempo establecido legalmente(que es el de doce horas, como mínimo, tal y como señala el art. 34.3. primer párrafo).

El C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004) establece una jornada de 40 horas efectivas de trabajo semanal, distribuidas de lunes a viernes, que en cómputo global resultan 1808 horas efectivas de trabajo, tanto en jornada partida como continuada si bien prevé la posibilidad de que, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o con estos en su defecto, pueda pactare otra forma de distribución, enviando copia a la Comisión Paritaria.

2º). Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

No se trata sino de una transcripción literal del art. 34.tercer párrafo del E.T.

3º). Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos y deberá establecerse siempre que la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

Al igual que en el punto anterior, se trata de otra transcripción literal del art. 34.4 del E.T.

4º). El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Al igual que en el punto anterior, se trata de otra transcripción literal del art. 34.5 del ET.

Por su parte, el C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003) remite en materia de jornada en bloque al AMSP

B) Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás¹²⁷⁰

1270 El C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004) no prevé nada al respecto y, como ya se ha señalado, el C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003) remite en materia de jornada en bloque al AMSP

En forma de prolongación de la jornada, el art 32 AMSP señala los siguientes extremos, siguiendo en parte las previsiones formuladas por el art. 20 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo:

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, salvo que se compense con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

C) Horas extraordinarias¹²⁷¹.

En materia de horas extraordinarias, el AMSP no resulta especialmente innovador. Tras una reiteración del concepto de las mismas previsto en el art. 35.1 ET - "Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo" – en materia de retribución remite a la negociación entre los representantes de los trabajadores y la empresa, lo cual no es sino un modo muy abreviado de decir lo que dice el art. 35.1 del ET. Igualmente, por lo que se refiere al límite de realización de horas extraordinarias, reitera el límite legal de 80 al año, con la salvedad –con un claro error conceptual- prevista en el apartado siguiente el cual bajo el rótulo de "Horas extraordinarias estructurales"- señala que no se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias. Como es evidente, no es sino el mismo contenido que el art. 35.3 ET. En todo caso, la prestación del trabajo en horas extraordinarias, dentro de los límites establecidos legalmente, tendrá carácter voluntario.

D) Trabajos nocturnos y a turnos¹²⁷²

Aunque sea dentro de Capítulo V AMSP (art.29), referido a las Percepciones económicas, se trata de los trabajos nocturnos y a turnos del siguiente modo, significando que prácticamente se reitera el contenido del art. 36 del ET:

1º). Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral (como art. 36.1, primer párrafo del ET).

1271 El C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004) no prevé nada al respecto y, como ya se ha señalado, el C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003) remite en materia de jornada en bloque al AMSP

1272 El C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004) no prevé nada al respecto y, como ya se ha señalado, el C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003) remite en materia de jornada en bloque al AMSP

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días.

Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias (como art. 36.1.segundo párrafo del ET).

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquél que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual (como art. 36.1, tercer párrafo del ET).

El trabajo nocturno será remunerado con un plus del 25 por 100 del salario base establecido, para las distintas categorías o grupos profesionales, en los respectivos convenios colectivos (ya hemos aludido antes a este apartado en clave salarial, y surge del art. 36.2 del ET).

2. Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas (como art. 36.3, primer párrafo del ET).

3. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, en los términos que se establezca en la normativa específica en la materia. Los trabajadores nocturnos a los que se les reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo de conformidad con lo estipulado en los artículos 39 y 41, en su caso, del Estatuto de los Trabajadores (todo este número como el art. 36.4 del E.T.).

E) Incidencia de las inclemencias del tiempo.

No prevé el AMSP disposición alguna relativa a la incidencia que, en materia de jornada o salarios, puede tener la imposibilidad de prestación de servicios por inclemencias del tiempo o fuerza mayor, previsión sí frecuente en los otros subsectores analizados. No ocurre igual con los convenios colectivos analizados, los cuales, disponen en materia salarial –no así en materia de tiempo de trabajo: así el C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003) dispone que si se acordara la suspensión del trabajo por inclemencias del tiempo o fuerza mayor, las empresas abonarán hasta un máximo de 10 días naturales no consecutivos

durante el año, a razón del 50% del salario especificado en la primera columna del anexo II, correspondiente a las horas no trabajadas, y sin obligación de recuperar por este concepto. Si la suspensión se hiciera necesaria una vez que los trabajadores hubieran iniciado el desplazamiento hacia los centros de trabajo, las empresas abonarán hasta un máximo de tres días naturales no consecutivos durante el año a razón del 100% del salario especificado en la primera columna del anexo II, más el plus de asistencia. El C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004) recoge únicamente el abono del 50% con el máximo de 10 días naturales no consecutivos al año.

F) Reducciones de jornada por lactancia y cuidado de familiares¹²⁷³

Siguiendo la estela del art. 37 números 4 y 5 del ET, el art. 38 AMSP previene:

1º) que las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, y.

2º) que el trabajador, que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado anterior del presente artículo.

Queda claro que el segundo supuesto, el del art. 37.5 del E.T. todavía no está ajustado a las previsiones derivadas de lo previsto en el art. 2.2 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras dada su fecha (1997)

G) Vacaciones

El art.39 AMSP regula las Vacaciones bajo las siguientes pautas seguidistas del art. 38 del ET, diciendo que:

1º). El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales. Su retribución se fijará en los respectivos convenios colectivos.

1273 El C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004) no prevé nada al respecto y, como ya se ha señalado, el C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003) remite en materia de jornada en bloque al AMSP

La escasa negociación colectiva provincial señala, por su parte, que las vacaciones anuales serán de 21 días laborales, para todos los trabajadores del sector, salvo que alguno de ellos, a título personal, disfrutará de mayor periodo, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior a 30 días naturales¹²⁷⁴. A lo anterior, el C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004) añade que su terminación podrá ser cualquier día de la semana.

Por lo que se refiere a la retribución, en esencia, ambos convenios colectivos coinciden: salario base, antigüedad¹²⁷⁵ (o plus ad personam)¹²⁷⁶, plus de asistencia, correspondiente a los días efectivos de trabajo al mese o meses en que se disfruten dichas vacaciones. A esta retribución, el C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004) añade, para aquellos trabajadores que no falten al trabajo más de 3 días al año, el promedio de los incentivos de los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones, excluyendo el plus de transporte, las horas extraordinarias, y las pagas extraordinarias. No se computan como faltas de asistencia al trabajo a estos efectos, las horas sindicales, las bajas por accidentes de trabajo, los días de permiso por matrimonio y por fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad.

2º). El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante dicho año (vacaciones prorrateadas). El C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003) añade que se podrán disfrutar en dos periodos, fijados de común acuerdo entre el empresario y el trabajador o sus representantes, respetando al menos, que 11 días laborales coincidan con el periodo estival si bien en circunstancias excepcionales se podrán pactar otros periodos de distribución de las vacaciones sin que, en este último caso, resulte de aplicación la compensación económica por suspensión del contrato por inclemencias del tiempo antes señalada.

3º). El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

A la regulación general anterior, el C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003) añade que si el trabajador se encontrara en situación de IT en el momento de iniciar sus vacaciones, se pospondrán, fijándose un nuevo periodo, si a ello hubiera lugar, dentro del año natural. Por el contrario, la incapacidad temporal durante el disfrute de las vacaciones no suspende su cómputo.

1274 C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004) y C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003)

1275 C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003)

1276 C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004)

H) Fiestas locales

Sobre este particular el art.40 AMSP señala únicamente que, sin perjuicio de las competencias de los Ayuntamientos, serán establecidas de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no haber acuerdo, se entenderán como tales, las del lugar donde radique el centro de trabajo¹²⁷⁷. Por su parte, el C. C. El C. C. Sector Pizarras de la Comunidad de Castilla y León (2004) establece dos fiestas locales: una la del lugar en donde radique el centro de trabajo y la otra a elegir por el trabajador.

8. SUBSECTOR DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA

A) Jornada y descansos

El art.71 del CGTL regula la Jornada laboral y descansos de acuerdo con los siguientes parámetros:

1º). Establece una jornada laboral para el año 2004 de 1.752 horas; 1750, para el año 2004 y 1748 para el año 2005.

2º). A efectos del cómputo del tiempo de trabajo considera como tal aquel durante el cual se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo incluyendo los tiempos y horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso «el bocadillo»(ex art. 34. 4 del E.T.), así como el tiempo empleado en el pago de haberes, y otras interrupciones cuando mediante normativa legal o acuerdo entre las partes, o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no. El tiempo de descanso para el «bocadillo» será de quince minutos.

Por lo que se refiere a lo descansos, el CGTL ordena que, cualquiera que sea la distribución de la jornada máxima la observancia del régimen de descansos mínimos obligatorios -diario y semanal- sin que sea obstáculo o impedimento la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento a nivel de cada empresa, de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.

Las empresas están obligadas a elaborar, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario laboral por cada centro de trabajo, ajustándose al tope anual de horas establecidas, dentro dentro del mes siguiente a conocerse oficialmente las fiestas estatales, autonómicas, provinciales y locales (ex art. 34.6 del E.T. y Disposición adicional 3ª. ap) del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo). Se intentará preferentemente considerar como día no laborable ni recuperable los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

El CGTL también prevé la posibilidad de distribución irregular de la jornada, así como el establecimiento de un régimen de trabajo a turnos, en los siguientes términos:

1277 En idéntico sentido, C. C. Pizarra de Orense y Lugo (2003)

a) Las empresas podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa, por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año, o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier otra modalidad.

b) Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: en cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas o en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 30 a 50 horas, que deberá quedar contemplada en el calendario laboral. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

c) La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

d) Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que les correspondería con una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación con un incremento del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, y sin que tengan la consideración de horas extraordinarias.

e) Por necesidades de organización del trabajo las empresas previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, o con éstos si no hubiere representantes, podrán asimismo, establecer, la distribución de la jornada durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajo a turnos y hasta los 365 días del año

Relevos: En las empresas que tengan establecido el sistema de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo de la espera, que no exceda de dos horas, se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

B) Excepciones a la jornada

Siguiendo la pauta del art. 3º del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajos, el art.72 del CGTL establece las siguientes excepciones a la jornada.

1ª). Los encargados, porteros y guardas que disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación, así como a los vigilantes que tengan asignado el cuidado en un lugar o terreno acotado con casa y una habitación, dentro de él, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.

2ª). Los porteros, guardas y vigilantes no comprendidos en el supuesto anterior, es decir, que no disfruten en su lugar de trabajo de casa-habitación podrán trabajar cuarenta y cinco horas semanales, remunerándose a prorrato del salario convenio las que excedan de las cuarenta semanales y sólo se aplicará el recargo de horas extraordinarias, a que hace mención el artículo 61, sobre las que excedan de las aludidas cuarenta y cinco horas.

C) Horas extraordinarias

Siguiendo los posicionamientos de otros convenios colectivos del sector general el art.73 CGTL se pronuncia en el sentido siguiente y que ya conocemos.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Acuerdo consideran positivo señalar a sus Organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Tipología de supuestos y decisiones al respecto:

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias (por fuerza mayor: art. 35.3 del E.) que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias (estructurales) necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter imprevisible derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

c) Las realizadas en el servicio de mantenimiento por horneros o cocedores: Mantenimiento siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Información de horas realizadas y determinación de su naturaleza:

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando la causa y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

Control de la realización de horas extraordinarias:

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Retribución de las horas extraordinarias:

La cuantía a percibir o compensar por cada hora extraordinaria será:

1. Para las compensadas económicamente un 25 por 100 más del valor ordinario de acuerdo con la fórmula establecida en el Anexo número 3 CGTL, donde se dice que el cálculo del salario hora, a efectos del pago de las extraordinarias, se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Salario correspondiente a la semana del trabajador, más los complementos personales del puesto de trabajo y de residencia, más la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, dividido por las horas semanales de la jornada vigente en cada momento.

2. Para las compensadas mediante descanso se incrementará cada hora extraordinaria en un 75 por 100, siendo acumulables en días completos.

La elección de uno u otro sistema corresponderá al trabajador. De elegirse la opción número 2, empresa y trabajador fijarán la fecha o fechas de disfrute en el momento de su ofrecimiento y aceptación.

D) Reducciones de jornada a causa de la penosidad, toxicidad o peligrosidad

Dentro de las distintas posibilidades de tratamiento de estas circunstancias que afectan al puesto de trabajo, el art.74 CGTL opta por introducir las siguientes reducciones de jornada en los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, señalando que:

Para los puestos de trabajo en los que se den condiciones excepcionales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, independientemente de las medidas de seguridad e higiene que se puedan adoptar para evitarlas, y mientras existan

en alguna medida, se establece una reducción de jornada del 15% de la normal establecida para cada uno de los supuestos.

En caso de que se den dos circunstancias en el mismo puesto de trabajo, la jornada laboral vendrá reducida en un 30% y si se dan las tres se reducirá en un 45% de la jornada normal.

Se considerará que un puesto de trabajo es excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso todo aquel que así lo determine la autoridad judicial o el organismo competente en la materia.

E) Reducción de jornada de jornada por motivos familiares.

El art. 83 bis CTTL extiende la aplicación del derecho previsto en el art. 37.5 ET (cuidado de familiares) a las parejas de hecho de cualquier tipo inscritas en el registro público correspondiente elevándose (sic) a los familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

F) Vacaciones

1º) Las vacaciones serán de treinta días naturales, retribuidas a razón del Salario base, plus salarial (veinticinco días) y antigüedad más el promedio de los incentivos diarios que resulten de los tres últimos meses efectivamente trabajados, anteriores a su disfrute.

2º) El disfrute de las vacaciones se distribuirá en dos períodos: a) Veintiún días consecutivos, preferentemente, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año, b) y los nueve días restantes de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajadores.

En ambos períodos, el inicio de las vacaciones comenzará siempre en lunes.

El trabajador que cese en el trabajo, tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le quede por disfrutar, calculándose por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

3º) Calendario de vacaciones: Todas las empresas elaborarán en diciembre de cada año, en concierto con los representantes de los trabajadores, un calendario de vacaciones en el que se fijarán las fechas en que cada trabajador disfrutará su período de vacaciones durante el año siguiente que será hecho público a través del tablón de anuncios.

4º) Se tendrá derecho al disfrute durante el año natural a pesar de que, aun estando prefijadas, no pudiesen disfrutarse por estar el trabajador en incapacidad temporal derivado de AT y EP.

9. SUBSECTOR DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICAS

Como es sabido, no existe para este subsector un Convenio General que regule toda la actividad a un nivel territorial nacional o estatal lo que no nos ha

impedido analizar en términos de gran generalidad la negociación colectiva de este sector dado que prácticamente la totalidad de esta actividad industrial se encuentra ubicada en la provincia de Castellón extendiéndose también en los últimos tiempos a la provincia de Valencia. Estos dos son los convenios que, por tanto, van a ser examinados también en materia de tiempo de trabajo.

A) Jornada laboral

La jornada laboral se establece, por el C. C. Industrias Azulejos, Pavimentos, Baldosas Cerámicas de Castellón (2004) en 1776 horas para el año 2004, 1768 para el año 2005 y 1760 durante el resto de vigencia del convenio, es decir, para los años 2006 y 2007, distribuidas en 40 horas semanales de trabajo efectivo, si bien se admite, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, variar este módulo semanal de 40 horas, debiendo especificarse en el acuerdo tanto las causas de la modificación como los horarios diarios y la vigencia del mismo. Por lo demás, el Convenio reconoce el respeto a las jornadas de trabajo efectivo que vinieran reconociéndose así como el respeto a la prestación de servicios de lunes a viernes, en aquellas empresas en que con carácter habitual así se realizará, sin perjuicio del art. 41 ET. El tiempo de trabajo se computará de manera que tanto al inicio como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo debiendo, entre el final de una jornada y el inicio de otra, mediar doce horas.

Por su parte, el C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003) recoge en cómputo anual para el año 2003, una jornada de 1780 horas y para el año 2004, una jornada anual de 1776 horas, distribuidas en 40 horas semanales de trabajo efectivo, si bien reconoce a las empresas que, dentro de los límites legales, lleven a cabo una redistribución de las mismas en base a las características y circunstancias que concurran en los procesos de fabricación.

B) Trabajo a turnos

Dispone el C. C. Industrias Azulejos, Pavimentos, Baldosas Cerámicas de Castellón (2004) que el régimen de tres turnos rotativos estará organizado de forma que en cada empresa, los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante, en su caso, el recurso al correturnos. En este mismo sentido reitera el C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003). Remite, por lo demás, para la implantación del calendario de turnos, a lo establecido en el acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio de 28 de mayo de 1984.

Por su parte, el C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003) también reconoce el derecho de las empresas a establecer turnos de trabajo, incluyendo 24 horas ininterrumpidas, pero que reconociendo el derecho del trabajador, a no permanecer en el turno de noche más de dos horas consecutivas, salvo adscripción voluntaria y establece, en materia de relevos, la obligación del trabajador de permanecer en su puesto hasta la llegada del relevo.

C) Horas extraordinarias

Al igual que en el resto de subsectores examinados, también en el C. C. Industrias Azulejos, Pavimentos, Baldosas Cerámicas de Castellón (2004) se prevé la progresiva supresión y el preferente recurso a la creación de empleo mediante la utilización de las distintas modalidades de contratación legalmente previstas. Las horas extraordinarias para la recuperación de la producción correspondiente a la acumulación de festivos se configuran como voluntarias y para dicha recuperación deberá haber acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores o sus representantes, teniendo siempre la consideración de estructurales. Por lo que se refiere a las horas extraordinarias por fuerza mayor, el C. C. Industrias Azulejos, Pavimentos, Baldosas Cerámicas de Castellón (2004) define qué se consideran como tales:

- ✓ Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paralizar el horno o impedir el normal funcionamiento del mismo
- ✓ Las averías causadas por incendios, catástrofes o similares
- ✓ Las averías que se produjeran en otras secciones y que de no repararse impedirían el normal desarrollo de la producción

Si se constatare por el Comité de empresa o Delegados de Personal que por parte de la empresa y de forma intencionada se ha provocado un retraso no proporcionado en la reparación de la avería, no será obligatoria la realización de horas extraordinarias.

Por lo que se refiere al control de la realización de las horas extraordinarias, la empresa debe informar mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal, acerca de las horas extras por cada grupo profesional (pactadas, estructurales, de mantenimiento, por periodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por fuerza mayor y por otras causas, realizadas durante el mes anterior.

El C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003) se mantiene mas o menos en la misma línea. Además de acordar la supresión de las horas extraordinarias habituales, enumera qué horas son estructurales:

- ✓ Las que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de la maquinaria, materias primas, productos fabricados, instalaciones, etc.
- ✓ Las necesidades para atender pedidos o periodos punta de producción
- ✓ Ausencias imprevistas, tanto en trabajos individuales como en el relevo de turnos y otras circunstancias
- ✓ Las de limpieza, fuera de las ordinarias, para mantener en funcionamiento, durante la jornada, las máquinas de barnizar, prensas, etc.
- ✓ Las de mantenimiento, cambio de piezas y reparación de toda clase de máquinas, transbordadores, carretillas, hornos, molinos, etc, para mantenerlos en normal funcionamiento durante la jornada ordinaria.
- ✓ Las de preparación de esmaltes necesarios antes y después de terminar el barnizado

- ✓ Como consecuencia del descanso de los sábados, las impuestas para mantener la producción de los hornos en las semanas en que haya fiestas los viernes o los lunes
- ✓ Las horas que los horneros realicen en los hornos, siempre que en la plantilla de la empresa esté cubierto el puesto de corretornos dedicado a los hornos.

Por lo demás, el C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003) prevé que las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores las posibles horas a realizar en el mes siguiente. En el caso de peones ordinarios no habrá ninguna discriminación (sic) y en el caso de peones especialistas o personal de superior categoría, se facilitará el número de horas por secciones. En el caso de que durante tres meses consecutivas se vinieran realizando horas extraordinarias, sin contar las de mantenimiento, la empresa informará al comité o delegados sobre las razones de las mismas y si existiera necesidad de aumentar la plantilla, la empresa informará a los citados comités o delegados.

D) Vacaciones

El C. C. Industrias Azulejos, Pavimentos, Baldosas Cerámicas de Castellón (2004) contempla una vacaciones anuales de 25 días laborables (efectivos), que deberán disfrutarse preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre y que deberán haber sido disfrutadas necesariamente antes del 31 de diciembre. El calendario debe realizarse de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores, los delegados sindicales y la empresa, y debe estar elaborados y expuesto dentro del último trimestre anterior al año de disfrute, o en todo caso, el trabajador debe conocerlo con una antelación de dos meses respecto de su disfrute. Deben comenzar en lunes o el primer día del mes siempre que sean días efectivos de trabajo. Salvo pacto en contrario, se admite su fraccionamiento en dos periodos de disfrute, uno de los cuales no podrá tener una duración inferior a 15 días. Los turnos para el disfrute de las vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a la preferencia para elegir turno aquel personal que en el año anterior hubiese elegido en primer lugar y así sucesivamente, salvo pacto en contrario.

Por su parte, el C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003) establece la duración de las vacaciones en 30 días naturales, comenzando en día laborable, a disfrutar por turnos establecidos de mutuo acuerdo entre las empresas y los trabajadores, desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, salvo caso de fuerza mayor. Para su fraccionamiento, se remite al art. 38 ET. El sistema de rotación coincide con el previsto en el C.C. Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de Castellón (2004)

Por lo que se refiere a la retribución, el C. C. Industrias Azulejos, Pavimentos, Baldosas Cerámicas de Castellón (2004) fija como tal el salario promedio en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha en que comience su disfrute disponiendo que si para el cálculo del promedio se han de considerar meses anteriores a la fecha de entrada en vigor del Convenio, las remuneraciones correspondientes a dichos meses se incrementarán a efectos

del cálculo en el tanto por ciento que resulta del convenio. En el caso de accidente de trabajo que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o de enfermedad profesional, dicho promedio se calculará sobre los 90 días últimos realmente trabajados. En el supuesto de que las vacaciones no se abonaran anticipadamente, la empresa deberá conceder, a petición del trabajador, anticipos de hasta el 90% del salario, regularizándose posteriormente en la nómina mensual.

Por lo que respecta a la incidencia la incapacidad temporal o la maternidad durante el disfrute de las vacaciones, el C. C. Industrias Azulejos, Pavimentos, Baldosas Cerámicas de Castellón (2004) dispone, por lo que se refiere a la primera, que suspende o aplaza, según se hubiera iniciado o no respectivamente, el disfrute de las vacaciones. La fecha para su reanudación o inicio se pactará entre la empresa y el trabajador, debiéndose disfrutar, en todo caso, antes del 31 de diciembre del año en curso. Por su parte, la trabajadora que hubiera dado a luz y hubiera dispuesto de licencia por maternidad tendrá derecho, dentro del año natural, y una vez reincorporada al trabajo, a disfrutar de sus vacaciones, incluso aunque las colectivas fijadas en el calendario hubieran coincidido con su periodo de baja maternal.

10. SUBSECTOR DE FERRALLA

A) Jornada de trabajo

A partir de 1 de enero de 2002, la jornada anual máxima se establece en 1750 horas, que deberán distribuirse anual y semanalmente, incluyendo los descansos y festivos, en el calendario laboral que deben pactar las empresas y los representantes legales de los trabajadores antes del 30 de enero de cada año. El calendario deberá exponerse en cada centro de trabajo

El CGF dispone que los trabajadores deberán encontrarse en su puesto habitual de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada y no deberán abandonar el trabajo antes de la hora de terminación.

B) Trabajo a turnos y relevos

Al igual que se prevé en el CGSC, también el CGF dispone que la obligación del trabajador a turnos de permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, retribuyéndose este tiempo, que no excederá de dos horas, al precio de horas extraordinaria, con independencia de que no compute como tal.

C) Horas extraordinarias

El CGF insiste en la supresión de las horas extraordinarias habituales y concretamente, establece que sólo podrán realizarse aquéllas que obedezcan a causas de fuerza mayor. Las situaciones de carácter estructural que puedan requerir la realización de tareas con carácter extraordinario no podrán suponer, en ningún caso, alargamiento de la jornada laboral anual por lo que se dispone con carácter obligatorio su compensación por tiempo libre a razón de 1,25 horas de disfrute por cada hora trabajada. En todo caso, regirán los siguientes

límites individuales: dos horas diarias, diez horas mensuales y sesenta horas al año, aunque se admite la ampliación del límite mensual a veinte horas, sin sobrepasar nunca los límites diarios y mensuales (sic).

Las horas extraordinarias de fuerza mayor no están sujetas a ningún límite o tope, salvo el del periodo de descanso diario obligatorio y serán compensadas con tiempo libre equivalente al tiempo trabajado, mas una retribución económica equivalente al valor de media hora, según las tablas de convenio.

La dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán, de común acuerdo, si procede la realización de horas extraordinarias pro causas de fuerza mayor o en situaciones de carácter estructural.

Estas horas se notificarán mensualmente a la autoridad laboral por la empresa, con la conformidad de los representantes de los trabajadores.

D) Vacaciones

En materia de vacaciones, el art. 33 CGF es una transcripción literal de la regulación que sobre esta materia se prevé en el CGSC, es decir:

- a) Con independencia de la modalidad contractual, el trabajador tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones, iniciándose su disfrute cualquier día laborable que no sea viernes.
- b) Las vacaciones se disfrutarán por años naturales y el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.
- c) Las vacaciones no son compensables económicamente salvo que el trabajador cese en el trabajo durante el transcurso del año, en cuyo caso tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- d) A efectos del devengo de vacaciones, se considera como tiempo efectivamente trabajado, el correspondiente a la situación de IT, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de IT.
- e) Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de IT y la baja por maternidad/paternidad, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de IT
- f) Si la incapacidad temporal y la baja por maternidad/paternidad se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producido el alta de la IT. Esta previsión no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo el centro de trabajo

- g) El disfrute de las vacaciones, como norma general, y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. No podrá fraccionarse en más de dos el periodo total de disfrute de vacaciones.
- h) La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad establecida en la tabla salarial.

E) Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares

También al igual que el CGSC, el CGF reitera el art. 37 ET en materia de reducción de jornada por motivos familiares y el permiso de lactancia por hijo menor de 9 meses si bien mejora lo en ambos lugares dispuesto en dos sentidos: en primer lugar, alarga la reducción por guarda legal hasta que el menor alcance la edad de 8 años y por otro lado, alarga la relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares a las parejas de hecho.

Capítulo 6

Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

1. LA VIRTUALIDAD NEGOCIAL DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El tantas veces aludido carácter tuitivo del Derecho del Trabajo puede percibirse, sin duda, de modo especialmente intenso en lo que se refiere a la regulación de todas aquellas cuestiones relativas a la seguridad, la higiene, la salud y la prevención de riesgos laborales en el trabajo; no podía ser de otra manera cuando los bienes jurídicos protegidos -y en juego- son tan básicos y de tal envergadura como el bienestar, la salud, la integridad física y la vida misma del trabajador. Es por ello que la normativa heterónoma reguladora de esta materia resulta tan abundante, profusa y exhaustiva, no sólo desde una perspectiva cuantitativa sino, también, desde un punto de vista cualitativo, en la medida que numerosas son, a su vez, las normas de Derecho necesario aplicables en este campo (baste, en este sentido, recordar la imperatividad de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹²⁷⁸ en lo referente al establecimiento de una cierta organización técnico-preventiva en todas las empresas, con independencia de su tamaño y características, o al deber empresarial de formar e informar de modo suficiente y adecuado a los trabajadores a su cargo o, por todos, el mismo e incondicionado reconocimiento del derecho de todo trabajador a su protección eficaz en materia preventiva, correlativo al expreso deber empresarial de protección y prevención).

Sin embargo, de acuerdo con el principio de libertad de contenido negocial ex art. 37 de la Constitución y art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva puede abordar la regulación de la seguridad, higiene, salud y prevención de riesgos laborales tanto en aquellos casos de silencio de la normativa heterónoma o en los que ésta ha previsto expresamente la intervención de la autonomía colectiva, como en aquellos otros en que la misma no aparece explícitamente contemplada, si bien, en todo caso, *dentro del respeto a las leyes* y, por tanto, a las normas de Derecho necesario, tanto absolutas como relativas – máximos y mínimos-, que sobre la materia existieran.

En efecto, así se desprende del mismo art. 2.2 de la LPRL: *"Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos"*; y es que, como la propia LPRL señala en su art. 1, las *"normas convencionales"* quedan incluidas dentro de la *"normativa sobre prevención de riesgos laborales"*, en la medida que *"contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas"*. Por ello, resulta necesario concluir el carácter negociable de la seguridad, higiene y salud en el trabajo y de la prevención de riesgos laborales –tanto a través de convenios colectivos de ámbito sectorial o inferior, como por medio de los "acuerdos sobre materias concretas" a que hace referencia el art. 83.3 ET-, si bien dicha negociabilidad queda restringida al ámbito de *disponibilidad* marcado, de una parte, por los derechos de la persona (en particular, por los derechos a la vida e integridad física del trabajador –art. 15 de la Constitución-), que actúan, en este sentido, como límite absoluto que proscrib

1278 En adelante, LPRL.

la existencia de cualquier cláusula convencional que ponga en peligro dichos bienes jurídicos; de otra, por la existencia de una serie de normas de Derecho necesario que -como las contenidas en la LPRL-, derivan de la actividad normativa del Estado en materia de seguridad e higiene en el trabajo (ex artículo 40.2 de la Constitución) y que actúan, en unos casos, como límite absoluto (piénsese, por ejemplo, en la obligación de evaluar los riesgos, según el artículo 16.1 LPRL), en otros, como límite relativo, estableciendo un *minimum* infranqueable *in peius*, aunque mejorable por la vía del acuerdo (en este caso, *verbi gratia*, el número de delegados de prevención, cuya variabilidad por vía colectiva está expresamente prevista, sin perjuicio de que, en todo caso, la facultad de designación corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores -art. 35 LPRL-) y, en algunos otros, por último, careciendo en absoluto de carácter limitador y permitiendo una regulación diversa por vía colectiva (tal es el caso de la habilitación expresa contenida en el art. 35.4 LPRL en torno a la libre fijación de los sistemas de designación de los delegados de prevención, e incluso a la configuración de órganos alternativos a ellos).

No es, por todo lo anterior, en absoluto angosto el margen dejado a la negociación colectiva en materia preventiva, a pesar de la existencia de ciertas “normas técnicas”, guías, etc. que, previstas en su mayor parte en las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la LPRL, han venido a sentar criterios básicos de actuación en materias básicamente técnico-procedimentales, pero que en absoluto han cerrado la puerta a la concreción de condiciones, en general, más favorables en la materia.

De hecho, y en función no sólo de las características concretas de cada uno de los sectores y de cada empresa dentro de éstos, sino, además, de la relativización y singularización de los riesgos en cada una de ellas, pueden hallarse eventuales campos de operatividad negocial en aspectos tan cruciales como:

- la organización técnica de la prevención en la empresa (respecto de la cual cabía esperar una cierta concreción del *tiempo y medios precisos, suficiencia numérica y capacidad necesaria* de los trabajadores designados, en su caso, o del *número suficiente* de los trabajadores designados, así como la formación, el tiempo y los medios materiales de que hayan de disponer -extremos que quedan indeterminados en la LPRL, y cuya determinación, si bien formalmente pospuesta al Reglamento de los Servicios de Prevención, era previsible hubiera de verificarse a través de la negociación colectiva, como, finalmente, ha dado en reconocer el mismo Reglamento en su Disposición adicional séptima-; a idéntica conclusión cabe llegar respecto de los *medios personales y materiales* de los servicios de prevención propios, incógnitas que, sólo parcialmente han sido desveladas en el desarrollo reglamentario y que, asimismo, deben ser resueltas por medio del acuerdo colectivo -cfr. asimismo, la Disposición adicional séptima del Reglamento de los Servicios de Prevención-; en el mismo sentido, hubiera resultado interesante la acotación -vía negocial sectorial- de los supuestos de constitución de servicios de prevención mancomunados, cuyos criterios aparecen tan laxamente esbozados en el Reglamento de los Servicios de Prevención, singularmente, en lo que se refiere a la indeterminación de la necesaria proximidad geográfica de las empresas implicadas, cuando se recurre a esta

modalidad en el caso de empresas pertenecientes al mismo sector productivo o al mismo grupo empresarial).

En esta materia, además -desde la modificación introducida por la Ley 54/2003, y expresamente pensado para el sector de la construcción-, el primero de los tres supuestos de riesgo cualificado en que el nuevo art. 32.bis LPRL requiere la presencia necesaria en el centro de trabajo de los recursos preventivos del empresario: agravación o modificación de los riesgos por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo; resulta conveniente que mediante la negociación colectiva sectorial se concrete la posibilidad de designar *ad hoc* trabajadores que actúen puntualmente como tales recursos preventivos (posibilidad abierta por el mismo art. 32.bis LPRL), concreción que ha de pasar, forzosamente, por la determinación de los conocimientos, cualificación y experiencia necesarios para ello, así como el concreto nivel de formación preventiva que hayan de poseer. De la misma manera, el establecimiento de los medios de coordinación y cooperación de los recursos preventivos (sea cual sea la modalidad) de las distintas empresas concurrentes entre sí y con el coordinador de seguridad (DA decimocuarta LPRL).

- la representación y participación de los trabajadores en materia preventiva, determinándose por vía colectiva no sólo aspectos tan concretos como el contenido de la formación y los medios “precisos” que el empresario debe dotar a los Delegados de Prevención, sino cuestiones mucho más básicas, como el propio establecimiento de sistemas de representación totalmente distintos al diseñado por la LPRL -el art. 35.4 LPRL sólo exige para dicho propósito que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores, fórmula introducida, seguramente, con la intención de evitar la injerencia empresarial en la designación de los representantes para la salud en el trabajo-, pudiéndose operar tanto sobre el ámbito en el que designar al delegado de prevención -tomando en consideración el total de trabajadores de la empresa en los diferentes centros de trabajo-, como sobre los sujetos que designan (quizá sin atribuir dicha competencia a los representantes generales), sobre sus garantías y prerrogativas (incremento del crédito horario), etc.;
- en lo referente a la movilidad funcional y, eventualmente, a la modificación de condiciones de trabajo que hayan de sufrir los trabajadores pertenecientes a colectivos especialmente sensibles, ya por sus características personales o estado biológico conocido, incluidas las trabajadoras embarazadas o lactantes, en tanto en cuanto dichas medidas empresariales, aún justificadas por la existencia de causas organizativas, plantearían problemas de carácter retributivo y de clasificación profesional, de no existir acuerdo o previsión convencional;
- en lo relativo a la eventual desobediencia o retraso del trabajador en comenzar su trabajo cuando el empresario incumple su obligación de proveerle de los medios de protección necesarios, y, lo que resulta más

importante, los efectos contingentes a dicha desobediencia o mora;

Además, en algún sector productivo (por ej.: construcción), alguna de estas cuestiones adquieren una singular importancia; en efecto, en ellos se aglutinan circunstancias verdaderamente adversas a la implantación de una cultura preventiva (numerosa mano de obra inexperta y de baja –cuando no inexistente- cualificación, temporalidad de las obras, pequeño o muy pequeño tamaño de las empresas contratistas e, incluso, gran diversidad cultural e idiomática de los trabajadores empleados), la concreción reguladora de la negociación colectiva no puede sino considerarse crucial a la hora de determinar los contenidos específicos de algunas de aquellas acciones preventivas; así, por ejemplo, las medidas formativas e informativas¹²⁷⁹ de los trabajadores –en general- en materia preventiva, la especificidad en la formación, número, tiempo y medios de los trabajadores designados para la realización de funciones técnicas de prevención, el aseguramiento de la implantación generalizada de órganos de representación específica de los trabajadores, o la articulación de mecanismos coordinados de consulta y participación de los trabajadores o sus representantes en aquellos supuestos –frecuentes- en que trabajadores de varias empresas contratistas desarrollan simultáneamente sus tareas en la misma obra¹²⁸⁰.

2. ÁMBITO Y ESTRUCTURA NEGOCIALES. REPARTO DE COMPETENCIAS NEGOCIADORAS.

El art. 37 de la Constitución española reconoce el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, sin concretar más en torno al posible alcance o límites de tal derecho, lo que lo configura de manera bastante holgada desde el punto de vista de su contenido. En efecto, y en consonancia con el texto constitucional, el ET atribuye a los convenios colectivos la facultad de regular las condiciones de trabajo (ver los arts. 82.2 y 85) y, por supuesto, entre ellas, las referidas a la seguridad, higiene y salud en el trabajo.

En ese sentido, la LPRL (art. 1) reconoce expresamente el papel del convenio colectivo como fuente normativa en materia de prevención de riesgos; de acuerdo con ello, a lo largo del texto normativo es fácil encontrar referencias al papel de la negociación colectiva como instancia reguladora de los condiciones de seguridad y salud en el trabajo (de esta manera, los artículos 2, 34 y 35).

De cualquier manera (Meléndez Morillo-Velarde) la virtualidad reguladora de la negociación colectiva no es ilimitada, sino que queda sometida a ciertos límites: de un lado, los límites legales; de otro, los derivados de la materias negociables. Veamos.

2.1. Limitaciones legales.

1279 Cfr. art. 15.1 y 2 R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

1280 Cfr. art. 16.2 R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

La virtualidad normadora de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales, encuentra dos limitaciones legales básicas.

La primera, derivada del artículo 3 ET que, al enumerar las fuentes del Derecho del Trabajo, sitúa al convenio colectivo tras las normas legales y reglamentarias del Estado, a la vez señala que convenio colectivo habrá de respetar en todo caso " los mínimos de derecho necesario"; de esta manera se quiere evidenciar la subordinación de la norma colectiva a la heterónoma. Tal subordinación implica que el convenio colectivo debe limitarse a cumplir una función de mejorar el contenido de las normas heterónomas, especificando, completando y desarrollando lo dispuesto por la ley. Sin embargo ello no obsta la existencia de una auténtica función "creativa" en la acción normadora de los convenios colectivos, plasmada - de un lado- en la posibilidad de reenvío de la norma estatal al convenio colectivo, y -de otro- en la eventual derogabilidad (en ciertos casos) de la norma estatal por la norma convencional, tanto *in melius* como *in peius*.

La segunda limitación legal que pesa sobre la virtualidad reguladora de los convenios colectivos deriva de las reglas establecidas para los supuestos de concurrencia entre ellos: el art. 84 ET prohíbe, salvo excepciones, que un convenio colectivo posterior en el tiempo y de ámbito inferior, pueda afectar lo dispuesto en un convenio de ámbito superior.

De esta manera, el convenio de ámbito superior se convierte en norma determinante para la regulación de las condiciones de trabajo, evitando un posible desorden negociador. Dicha imposibilidad de afectación no determina la imposibilidad de negociar sobre las materias correspondientes (entre ellas, las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo), sino, precisamente, la imposibilidad de actuar sobre las "normas mínimas" en dichas materias. Por consiguiente, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que no tengan la consideración de normas mínimas podrán ser objeto de negociación en convenios de ámbito inferior.

De acuerdo con estas premisas, los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (último, AINC 2005) han previsto la reserva de determinados aspectos de las materias de seguridad y salud en el trabajo para los convenios colectivos de sector, configurando a los convenios colectivos de ámbito inferior como mero instrumento de mejora de los mínimos pactados en el convenio sectorial y como vía de concreción de ciertas cuestiones preventivas que han de atender a referentes más "domésticos".

Así, el AINC 2005 prevé que desde el ámbito sectorial se identifiquen los déficits y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, que se definan los objetivos generales y específicos y, eventualmente, que se desarrollen programas de actuación y seguimiento, de cara al fomento de la cultura preventiva y a la aplicación concreta de la normativa, especialmente en las PYME. En este sentido, se marcan como preocupaciones prioritarias las siguientes:

-establecimiento de reconocimientos médicos de contenido específico – por contraposición a los de carácter generalista-;

-contenido –con carácter orientativo- de la formación específica según los riesgos propios de cada puesto de trabajo o función y determinación de las horas de formación;

-número de horas de formación de los Delegados de Prevención; crédito horario de éstos y creación de Comisiones Paritarias de cometido preventivo; procedimientos alternativos de designación de los Delegados de Prevención y criterios y formas de colaboración de éstos con la Dirección de las empresas;

-promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones preventivas, tanto por empresarios como por trabajadores;

-procedimientos de información y consulta en materia de elaboración de planes de prevención y de evaluación de riesgos, con particular inclusión de los riesgos para la reproducción y la maternidad y de los riesgos y de las medidas de coordinación de actividades empresariales en los supuestos previstos por el art. 24 LPRL;

-procedimientos para analizar la incidencia y efectos –tanto individuales como colectivos- del alcohol y otros tóxicos en la salud y en la seguridad de los trabajadores, y adopción de medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas sociolaborales;

-sensibilización frente al estrés laboral como riesgo cualificado.

Para el ámbito empresarial, se prevé que la negociación colectiva oriente su actuación preventiva tomando como base lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial, y especificando las medidas concretas que deban adoptarse en el ámbito inferior.

2.2. ESTRUCTURA NEGOCIAL Y TRATAMIENTO DE LA MATERIA A NIVEL SECTORIAL-ESTATAL.

a) Análisis preliminar.

Desigual ha resultado, sin duda, el tratamiento de la materia preventiva en los distintos subsectores.

Para comenzar, se hará referencia al Convenio General del sector de la Construcción (2002-2003-2004-2005-2006)¹²⁸¹; la materia de “*Seguridad y salud en el trabajo*” se halla regulada, originariamente (y sin perjuicio de algunas previsiones específicas –reconocimientos médicos, movilidad funcional de carácter preventivo, etc.- ubicadas en disposiciones dispersas), en la Disposición Final única del convenio, que se remite –a su vez- al Anexo III, con el que el convenio forma, según se indica expresamente, “*un todo orgánico e indivisible*”. Este Anexo III se constituye en directriz para el desarrollo sectorial de los planes y acciones preventivas, mediante la intervención de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC); en él se aborda la realización de diversas acciones preventivas sectoriales -consideradas prioritarias de acuerdo con las características y necesidades del sector-, que vienen a incidir, especialmente, en lo referente a la información (con tres niveles de intensidad, e instrumentada mediante tres mecanismos diversos: 1. Elaboración y análisis de información sobre el sector; 2. Primer ciclo del Aula permanente de la FLC: con información

1281 Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26-7-2002 (B.O.E. de 10-8-2002).

general sobre los riesgos sector, principios básicos y conceptos generales, así como transmisión de conocimientos y normas específicas; y 3. Aulas móviles: información desarrollada a pie de obra) y la formación preventiva de los trabajadores (estableciéndose, por lo que se refiere a esta última, programas formativos de nivel básico general para todos los trabajadores, pasando por módulos particulares destinados a la formación de los gerentes de empresa, responsables de obra y encargados de ejecución, de los mandos intermedios, así como programas específicos por oficios y, como no, los destinados a la formación preventiva de los Delegados de Prevención); otro importante foco de atención lo constituye el reforzamiento de las estructuras representativas y participativas específicas de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, previéndose la creación de un órgano específico de carácter paritario dentro de la propia Fundación Laboral de la Construcción, al objeto de que sirva a tal finalidad en aquellas empresas en que no existan Delegados de Prevención¹²⁸²; por último, la organización técnica de la prevención en las empresas se convierte en objetivo esencial, a través de la previsión de asesoría de la Fundación Laboral de la Construcción a las empresas del sector –que así lo requieran- en todo lo referente a las actividades de servicios de prevención, así como de la colaboración en materia preventiva de la mencionada FLC con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Por lo que afecta a la estructura de la negociación dentro del sector (o subsector) construcción *strictu sensu*, y en lo referente a la concreta materia preventiva, el art. 10, primera, del Convenio General reserva -entre otras materias- la “Seguridad y salud en el trabajo” a la negociación de ámbito general estatal; de acuerdo con ello, el art. 11 del mismo convenio indica la imposibilidad de su negociación en ámbitos inferiores; de cualquier modo, dicha reserva material al Convenio General ha de ser entendida –como éste señala-, “sin perjuicio de las competencias pactadas de las Comisiones Paritarias provinciales”, si bien dichas competencias –en los contados supuestos en que se constituye la correspondiente Comisión Paritaria provincial- se reducen a la realización de tareas de estudio y análisis estadístico de la siniestralidad del sector, a la propuesta de solución autónoma –o al impulso de la intervención administrativa- de los problemas planteados en materia preventiva en las empresas del sector, documentación informativa –recogida de informes técnicos en materia de prevención y actualización normativa-, propuesta de realización de cursos de formación preventiva y, por último, actuación como interlocutor social en materia de seguridad y salud laborales.

No obstante, a pesar de la mencionada reserva material y del compromiso expreso de las partes de no negociar esta materia en ámbito inferiores, se observa una generalizada –aunque sesgada- regulación de la prevención de

1282 A este “órgano específico” se le atribuyen las siguientes funciones:

- seguimiento de la accidentalidad en el sector y elaboración de estadísticas sobre accidentes graves y mortales;
- propuesta de soluciones para disminución de la accidentalidad;
- organización y desarrollo de una formación itinerante a pie de obra;
- organización y control de visitas a obras en empresas o centros de trabajo que no dispongan de Delegados de prevención o de Servicio de prevención propio o externo.

riesgos laborales en los distintos convenios autonómicos y provinciales, tanto en lo que se refiere a aquellos aspectos más “fronterizos” o autónomos (caracteres de los reconocimientos médicos y movilidad funcional de los trabajadores especialmente sensibles, entre otras materias), como en lo que afecta a instituciones más netamente preventivas (estructuras de representación específica y participación de los trabajadores: Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud).

En el subsector de “Derivados del Cemento”, el Convenio Colectivo General (2001-2002-2003-2004-2005)¹²⁸³, en su art. 73, bajo la rúbrica “Seguridad y salud en el trabajo. Compromiso de desarrollo”, establece el compromiso de las partes negociadoras de negociar posteriormente esta materia, fijándose plazos máximos tanto para la constitución de la correspondiente comisión como para la finalización de los trabajos de la misma, previéndose la incorporación de los resultados a la parte normativa del convenio. Consumidos sin efecto los plazos (original y sucesivos –30/4/1998 y 31/1/2002-, previstos por el sector para el desarrollo de esta materia) la misma permanece, pues, pendiente de regulación a nivel sectorial-estatal.

Por lo que afecta a la estructura negocial, el art. 2 del Convenio General del Sector de Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005) establece la “Seguridad y salud laboral” como materia reservada al mismo, si bien no con carácter de exclusividad, lo que permite la negociación en ámbitos inferiores que pueda mejorar las condiciones establecidas en el convenio estatal. En términos generales, los convenios provinciales del sector obvian abordar la materia de seguridad e higiene/salud laboral/prevención de riesgos laborales, observándose, únicamente, escasos ejemplos en que se dedica siquiera un epígrafe a regular la cuestión; a este respecto, y si bien –como se verá después- en muchos de los convenios provinciales sí que se hacen referencias puntuales a cuestiones concretas como la ropa de trabajo o los reconocimientos médicos, las referencias aparecen desvinculadas de la materia preventiva, en tanto en cuanto, por lo que se refiere a la primera, no hace referencia alguna a su carácter de elemento de seguridad y, por lo que afecta a los segundos, suelen aparecer incluidos en el ámbito de las condiciones de ingreso en la empresa, configurándose como secundario su carácter de instrumentos de prevención. En cualquier caso, cabe, asimismo, señalar que una pequeña muestra de convenios sí contiene algún epígrafe referido a la materia en cuestión, aunque, por lo general (y salvo ejemplos concretos en que, como se verá más adelante, sí se regulan algunos aspectos sustanciales), sólo para realizar una referencia somera al art. 73 del Convenio General y su compromiso de desarrollo aún no cumplido y/o una transcripción literal de ciertos preceptos de la LPRL, sin aportar nada.

En lo concerniente al subsector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, el Convenio General del sector (2003-2004-2005-2006-2007)¹²⁸⁴ dedica un capítulo completo (el XI) a tratar la materia de “Prevención de riesgos laborales”, en el que se lleva a cabo un tratamiento relativamente sesgado de ciertas cuestiones preventivas, haciendo especial hincapié a lo referente a Delegados de Prevención, derechos y deberes de los

1283 Resolución Dirección General de Trabajo, de 11-9-2001 (BOE de 01-10-2001).

1284 Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25-09-2003 (B.O.E. de 24-11-2003).

trabajadores (con especial referencia a su formación), reconocimientos médicos, equipos de protección individual y seguridad de los productos (concretamente, en lo que se refiere al etiquetado de los mismos); por lo demás, se abordan también otros temas relacionados con la seguridad y salud laborales, tales como la protección de la maternidad, la coordinación de actividades empresariales o las cautelas a adoptar en el caso de los trabajadores puestos a disposición por ETTs. En estos dos últimos casos, el sector parece querer incidir de manera especial en las posibles implicaciones preventivas de tales situaciones:

-en primer lugar, por lo que se refiere a los supuestos de contratas y subcontratas de la misma actividad, el art. 55 del convenio estatal exige de manera expresa que las empresas vigilen el cumplimiento, por parte de los contratistas o subcontratistas, de las obligaciones preventivas -si la actividad se desarrolla en el centro de trabajo, o fuera de él pero con equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal-; se trata de una exigencia acorde con los criterios remitidos por los interlocutores sociales en 2003 y 2005 y que se plamarían, asimismo, en el RD 171/2004 que desarrolla el art. 24 de la LPRL;

-de otro lado, por lo que respecta a los trabajadores de ETTs puestos a disposición de las empresas del sector, el art. 56 del convenio estatal exige a éstas que requieran de aquéllas, al momento de la puesta a disposición, los siguientes datos: cualificación profesional del trabajador, formación preventiva recibida (básica y específica al puesto concreto) e identificación del curso formativo recibido, institución que lo impartió y número de horas de duración. Se trata, con esto, de intensificar algunas de las exigencias impuestas, con carácter general, por el art. 4 del R.D. 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.

En lo que atañe, por último, a la articulación de la negociación en materia preventiva, el art. 4.B.1 del Convenio General del sector se reserva la regulación, si bien en tanto a la concreción de los *“elementos mínimos que se desarrollarán en ámbitos inferiores”*; de acuerdo con ello, el mismo precepto -si bien en su apartado 3- indica que *“las materias que se relacionan a continuación, previstas en el Convenio Colectivo sectorial, sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el Convenio o acuerdo colectivo de empresa, permitiéndose, por ello, su regulación específica en ese ámbito negocial inferior”*, hallándose en el elenco de dichas materias la *“adaptación en el ámbito de la empresa y/o centro de trabajo de todas aquellas materias que por sus características competan a su ámbito de negociación y/o tengan la consideración de mínimos en el ámbito estatal”*, cual es el caso, según se ha dicho, de la salud laboral y la prevención de riesgos.

En cuarto lugar, el Acuerdo Marco del Sector Pizarra (1997-1998-1999-2000-2001-2002)¹²⁸⁵ dedica su artículo 51 a tratar el tema de la *“Salud laboral”*, si bien para manifestar una innecesaria y genérica sumisión de las partes al cumplimiento de la normativa preventiva estatal (concretamente, se hace referencia a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, a la LPRL y a *“las demás disposiciones que le sean de aplicación”*); sin duda la

1285 Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14-3-1997 (B.O.E. de 10-4-1997).

“tibiaza” de la atención dispensada por el Acuerdo Marco haya influido en la pobre percepción que de la cuestión se refleja, como se verá, en los convenios de ámbito inferior (autonómico¹²⁸⁶ y provincial¹²⁸⁷).

Por su parte, el CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), dedica su Capítulo XII (arts. 111 a 115, ambos inclusive) a regular la materia de “*Seguridad e higiene en el trabajo*”, se establecen ciertas peculiaridades en torno a la designación de los Delegados de Prevención y se esbozan los contenidos básicos o mínimos de la formación que han de recibir los trabajadores en materia preventiva. Sin embargo, aquí termina todo el esfuerzo negociador de las partes, puesto que los restantes *items* tratados, bien comprenden una mera remisión a la LPRL (protección de la maternidad), bien se refieren a cuestiones absolutamente ajenas a la prevención de riesgos laborales (medio ambiente, no discriminación por razón de sexo). El art. 5 del Convenio estatal de este subsector establece el carácter “*mínimo y obligatorio*” de las condiciones en él establecidas (y, por ende, de las relativas a prevención de riesgos laborales), con lo cual se deja un amplio margen de mejora tanto a través de la negociación en niveles inferiores como al mantenimiento de condiciones más beneficiosas derivadas de convenios anteriores o de pactos individuales. La negociación sectorial provincial, sin embargo, no presenta aportaciones de interés, destacando únicamente alguna puntual experiencia negociadora en la que sí se atisba un esfuerzo e interés especial, sobre una generalidad básicamente anecdótica, asistemática y –en el mejor de los casos- reiterativa de la ley.

Por otro lado, el Convenio estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de arcilla cocida (2003-2005)¹²⁸⁸ regula las cuestiones referentes a la salud laboral y prevención de riesgos en su Capítulo IV (artículos 23 y ss.), sin perjuicio del tratamiento de ciertas materias concretas (Comisión Mixta de Salud laboral, trabajo de los menores) de manera aislada a lo largo del articulado del convenio. Se aprecia, sin duda –y sin que, por ello, quede exento de las ya acostumbradas transcripciones literales de la normativa general- un notable esfuerzo de la comisión negociadora en torno a la adaptación y homogeneización de las condiciones de seguridad y salud al ámbito del subsector analizado, que se refleja, especialmente, en lo referente a :

-acciones formativas: (art. 23) un curso de formación en materia preventiva, con periodicidad anual, que será obligatorio para los trabajadores si se desarrollara dentro de la jornada laboral);

-aplicación de medios concretos de protección colectiva (concretamente, en lo que respecta a máquinas y organización del trabajo –art. 24-, mediante la reducción del tiempo de presencia en el interior de los hornos);

-equipos de protección individual (frente al riesgo de inhalación de polvo –art. 24-); lamentablemente, aquí los negociadores obvian el

1286 Convenio Colectivo Regional de trabajo del sector de Pizarras, de la Comunidad de Castilla y León (2004-2005) (Resolución de la Dirección General de Trabajo y Prevención de riesgos laborales de 16-8-2004 –B.O. Castilla y León de 3-9-2004-).

1287 Convenio Colectivo del sector de la Pizarra de Ourense y Lugo (2003-2004) (Resolución de la Dirección General de Relaciones laborales de 22-5-2003 –D.O. Galicia de 1-7-2003-).

1288 Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18-7-2003 (B.O.E. de 12-8-2003).

recurso a los medios de protección colectiva para referirse, únicamente, a los EPI;

-vigilancia de la salud de los trabajadores: (art. 25) se prevé la realización de un reconocimiento médico previo a la admisión y, después, reconocimientos periódicos como mínimo, anuales; sin embargo, yerra la comisión negociadora al establecer, como objeto de dichos reconocimientos, la “*vigilancia de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo*”, con lo que se introduce un elemento de inespecificidad nada deseable desde el punto de vista preventivo e, incluso, peligroso para la dignidad e intimidad de los trabajadores¹²⁸⁹; no obstante, en esta materia, señalar como positiva la concreción plasmada en el compromiso de que los representantes de los trabajadores informen necesariamente a favor de la obligatoriedad de los reconocimientos médicos (con alcance, obviamente individual) a partir de aquél en que se detecte un cambio en las condiciones psíquicas o sanitarias del trabajador, que pueda constituir una amenaza seria y previsible para la salud del mismo o de sus compañeros;

- trabajo de los menores: (art. 41) se explicita una lista de aquellos trabajos y condiciones laborales que el sector considera excluidas para este tipo de trabajadores: nos hallamos aquí ante una muy plausible concreción sectorial de los trabajos prohibidos a menores, anta la falta de adecuación reglamentaria al respecto¹²⁹⁰.

Se prevé, además, la constitución de una Comisión Mixta sectorial de seguridad y salud laboral cuyo objetivo será, a través de sus actividades, potenciar la mejora de la prevención de riesgos laborales en dicho ámbito. Sin perjuicio del silencio de las partes negociadoras en torno a la cuestión de la estructura negocial, cabe indicar que, conforme a lo previsto en el art. 84 del ET, las previsiones establecidas en materia de seguridad y salud laboral en el Convenio estatal tienen la condición de mínimos obligatorios aunque mejorables a través de la negociación en ámbitos inferiores.

A su vez, para el subsector de cementos [regulado en el Acuerdo estatal sobre cobertura de vacíos para el sector cementos (1999-2000-2001-2002-2003)]¹²⁹¹, no aparece regulación concreta sectorial, alguna de la materia de salud laboral/prevención de riesgos laborales, quedando, pues, expedito el camino para su tratamiento en la negociación de ámbito inferior; de hecho, y como indica en su preámbulo, el Acuerdo se configura meramente “*como derecho supletorio de los Convenios Colectivos vigentes a la fecha del mismo en las empresas del sector, y, por lo tanto, no afectando a dichos Convenios Colectivos, siendo sustitutivo de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio*

1289 Vid., in extenso, GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Vigilancia de la salud versus intimidad del trabajador: Condiciones de realización de los reconocimientos médicos preventivos”, en AA.VV. (Dir. García Ninet, J.I): El control empresarial en el ámbito laboral, Valencia (CISSPRÁXIS), 2005.

1290 Así, el ya obsoleto Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores (derogado en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, y mantenida transitoriamente su vigencia las normas relativas al trabajo de los menores).

1291 Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 26-11-1998 (B.O.E. de 22-12-1998).

y *Cerámica*” y como simple “referencia para las nuevas y futuras negociaciones colectivas que se realicen”.

Por último, el Convenio colectivo general del sector de Ferralla (2003)¹²⁹², que dedica su Capítulo VIII (arts. 65 y siguientes) a la materia de seguridad y salud laboral. Como apertura de dichos contenidos, los negociadores, sin renunciar a la socorrida (e inane, *per se*) fórmula de la sumisión expresa a la LPRL y su normativa de desarrollo, sí realizan una declaración que, aunque de carácter programático, se quiere destacar aquí por los escasos precedentes que, al respecto, pueden hallarse en la negociación colectiva y por lo que de asunción –por parte del sector- del objetivo de integración preventiva¹²⁹³, posee: “*La salud laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de la tarea a realizar*”. De acuerdo con este planteamiento, el sector regula (art. 66) la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de seguridad y salud en el trabajo, que, entre otras competencias, se ha de ocupar de aspectos materialmente tan significativos como:

-adaptación al sector de la LPRL, sus reglamentos de desarrollo y el resto de normativa preventiva de aplicación;

-elaboración de normas o criterios para la creación o incorporación de las empresas afectadas a los Servicios de Prevención Mancomunados (recuérdese que el art. 21 RSP plantea la posibilidad de que -vía convenio colectivo o a través de los acuerdos a que se refiere el art. 83.3 ET o, en defecto de ellos, por decisión de las empresas afectadas- se acuerde la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado entre las empresas pertenecientes a un mismo sector productivo; la proximidad exigida en general por el RSP no es, en este caso, física o geográfica, sino la derivada de la pertenencia a un mismo sector. La cautela formal instituida, *a priori*, por la propia norma -consistente en que dicha constitución mancomunada sólo será posible “*siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 de esta disposición*”-, resulta, por su inconcreción, poco operativa como criterio para determinar empíricamente la adecuación normativa de los Servicios Mancomunados así constituidos. De ahí la necesidad de que la negociación colectiva aborde con cautela tal posibilidad, estableciendo criterios rigurosos para su utilización y evitando el recurso a ella como simple solución barata -y siempre devaluada- utilizada por las empresas para cumplir formalmente la normativa sin proporcionar la protección eficaz a que están obligadas.¹²⁹⁴)

-Constitución de la figura de los Delegados de Prevención Territoriales, con competencias en materia preventiva respecto a varios centros de trabajo, con

1292 Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 12-9-2002 (B.O.E. de 30-9-2002).

1293 Uno de los puntos básicos sobre los que, precisamente, ha pivotado la reforma del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, introducida por la Ley 54/2003.

1294 Al respecto de esta cuestión, *vid., in extenso*, GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Lección 13. La organización de la prevención en la empresa (III). Las modalidades específicas de organización técnico-preventiva. Aspectos comunes de las distintas modalidades de organización preventiva: el requisito de la auditoría externa”, en AA.VV. (Dir. J.I. García Ninet): *Manual de prevención de riesgos laborales*, 2ª ed., Barcelona (Atelier), 2005.

lo que vienen a paliarse, asimismo desde el ámbito sectorial, las importantes dificultades que, en materia de consulta y participación preventivas, plantea la carencia de estructuras representativas de los trabajadores en buena parte de las empresas españolas.

Además, se hace especial hincapié en otros dos importantes aspectos de la integración de la prevención, que revelan un propósito real y no puramente formal, de conseguirla: la formación en materia preventiva y la coordinación de actividades empresariales. En efecto, y por lo que afecta a la primera, establece el convenio estatal (art. 68) –de manera refleja a como lo hace el Convenio General del sector de Construcción- programas formativos de nivel básico general para todos los trabajadores (con una duración de 10 h.), pasando por módulos particulares destinados a la formación de los gerentes de empresa (10 h.), técnicos de ejecución (15 h.), de los mandos intermedios (de 15 a 20 h.), así como programas específicos por oficios (20 h.) y, como no, los destinados a la formación preventiva de los Delegados de Prevención (50 h.). Por lo que se refiere a la coordinación interempresarial, dispone el art. 67 del Convenio general del sector de Ferralla (2003) que las empresas del mismo, cuando realicen sus actividades en los centros de trabajo del sector de la construcción, quedan obligadas a coordinarse -en lo que a las cuestiones preventivas se refiere- con el resto de las empresas allí presentes; para ello, trabajadores y empresarios participarán equitativamente en las medidas de actuación coordinadas previstas en el centro de trabajo, integrándose en los órganos de coordinación que a tal efecto se creen (en este sentido, recuérdese que el RD 171/2004 exige que los empresarios concurrentes establezcan los medios de coordinación necesarios y pertinentes, en función de tres datos: la peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de actividades. Los medios de coordinación consistirán, entre otros, en el intercambio de información y comunicaciones, las reuniones de coordinación de las empresas, las reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes, el establecimiento de actuaciones y procedimientos preventivos conjuntos y, preferentemente, en los supuestos complejos, la designación de una o más personas como encargadas de la coordinación de actividades preventivas. El mismo RD 171/2004 destaca expresamente el papel a jugar por la negociación colectiva en la coordinación preventiva de actividades empresariales, especialmente en lo referente a las actividades de construcción.)

3. EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA PREVENTIVA.

3.1. Manifestaciones de carácter general/política preventiva.

Las manifestaciones generales resultan una herramienta a menudo utilizada en los textos convencionales, al objeto, por un lado, de expresar siquiera la mera voluntad –más o menos resuelta- de las partes negociadoras de cara a abordar la compleja regulación de las cuestiones preventivas; por otro, como preámbulo útil para introducir a continuación y homogeneizar una serie de preceptos –dispa-

referidos a la seguridad y salud laborales, cuya única seña de identidad común estriba, precisamente, en hacer referencia a aspectos propios de la prevención de riesgos laborales, aún sin un propósito regulador ni exhaustivo ni sistemático.

A menudo, los convenios del sector se pronuncian a favor de fórmulas amplias y abiertas referidas a la potenciación, *in genere*, de una política de prevención adaptada a la regulación de la LPRL, si bien esbozando –para ello– las líneas fundamentales de carácter instrumental a seguir (fomento de acciones formativas, informativas, vigilancia de la salud y la consulta con los representantes de los trabajadores). Otras veces, tales manifestaciones de principios se orientan hacia una vertiente mucho más subjetiva, subrayando el papel del empresario como “deudor de seguridad” que la LPRL le atribuye; incluso puede hallarse algún ejemplo que incide sobre la bilateralidad de las obligaciones como fundamento de la actividad preventiva (“*El empresario está obligado a facilitar a los trabajadores los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad e higiene en el trabajo*”, “*Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes de trabajo los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente*”)¹²⁹⁵.

Por último, se encuentran también algunos ejemplos “originales” o imaginativos de estrategia básica preventiva basada no tanto en las declaraciones de principios, cuanto en la adopción de medidas “incentivadoras” de la seguridad (por ejemplo, el establecimiento de una prima mensual por trabajador y mes en que no se produzca ningún accidente de trabajo con baja superior a tres días)¹²⁹⁶.

3.2. Derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en materia preventiva.

Planificación preventiva, evaluación de riesgos, y medios de protección.

Según reza el vigente art. 16.2 LPRL (redacción dada por la Ley 54/2003), los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. La evaluación de los riesgos se considera por la LPRL como un instrumento de la acción preventiva, estableciéndose la obligación empresarial de una evaluación *inicial*, que se refiere tanto a la actividad de la empresa en su conjunto, como respecto de aquellos trabajadores que -dentro de la misma- están expuestos, por el trabajo que desempeñan, a riesgos especiales. Además de esta evaluación inicial, la actividad evaluadora también procede *posteriormente*, en el momento de la elección de los medios de trabajo, sustancias y preparados químicos y acondicionamiento de los lugares de trabajo. Además, las evaluaciones se

1295 Cfr., entre otros, los arts. 16 y 15.4, respectivamente, del Acuerdo Marco del sector Pizarra (1997-1998-1999-2000-2001-2002)

(Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14-3-1997 -B.O.E. de 10-4-1997-).

1296 *Vid.* el art. 29 del Convenio Colectivo para las Industrias de Cales y Yesos de la Provincia de Castellón (1997), (Acuerdo de la Dirección Territorial de Trabajo y Asuntos Sociales de 23-7-1996 -B.O.P. de 29-8-1996-).

deberán mantener *actualizadas*: cuando cambien las condiciones de trabajo y con ocasión de los daños en la salud de los trabajadores que se hubieran producido. En el análisis de los convenios objeto de estudio no se han hallado referencias significativas al cuándo ni al cómo de dichas evaluaciones, más allá de genéricas alusiones, incluidas allí donde se lleva a cabo alguna declaración de tipo programático. Esto no significa, en nuestra opinión, que en los sectores de referencia se esté incumpliendo sistemáticamente la obligación de evaluar los riesgos; más bien, intuimos que, dado el carácter netamente técnico de este tipo de actividad, las empresas lo derivan directamente –tanto en su configuración como en su desarrollo y seguimiento- a sus órganos técnicos de prevención (preferentemente, Servicios de Prevención, propios o externos) en una suerte de “marginación” o externalización (entendidos ambos términos en el sentido más alejado al propósito de “integración” preventiva perseguido por la ley) de dicha obligación; más incomprensible resulta, no obstante, que tal silencio convencional revela un aparente desinterés sindical por abordar esta cuestión en la negociación colectiva, máxime cuando el cumplimiento real y efectivo del grueso de obligaciones preventivas por parte del empresario pasa, precisamente, por la previa realización de la evaluación.

Tras la evaluación, el empresario está obligado, si procede, a realizar aquellas actividades preventivas precisas, entre las que pueden incluirse las relacionadas con la organización del trabajo, los métodos mismos de trabajo y de producción, el establecimiento de sistemas de protección y prevención colectivos, la instalación de dispositivos de seguridad en los equipos de trabajo, etc.¹²⁹⁷ (art. 16.1 LPRL); dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Además, por expresa exigencia legal, el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas que hayan sido incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. El incumplimiento de la obligación de planificar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un *plan de prevención*, así como la no realización de las evaluaciones y, en su caso, de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores se consideran como faltas graves (art. 12, apartados, 6 y 1, respectivamente, LISOS). A lo largo del estudio realizado, sólo se ha encontrado una referencia al *plan de seguridad* que, no obstante, se trae aquí a colación por lo didáctico de la misma: se halla en el art. 35 del CC Derivados del Cemento de Cáceres, según el cual el Plan de Prevención: “*lo constituye un documento escrito que describe la planificación y gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa y tiene por finalidad la de mejorar las condiciones de trabajo*”.

Información:

1297 Respecto de todas estas medidas preventivas, sólo se ha encontrado la referencia explícita, ya aludida en páginas anteriores, a la reducción del tiempo de permanencia en el interior de los hornos, ex art. 24 del Convenio estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de arcilla cocida (2003-2005).

En el seno de la concepción integral e integrada que de la seguridad y salud laboral acoge la normativa española en materia de prevención de riesgos laborales, el trabajador no desempeña en absoluto un mero papel pasivo, sino que es concebido, a la vez, como sujeto activo y pasivo (si bien su pasividad sólo ha de ser entendida en tanto el trabajador se configura como sujeto “paciente” -en el sentido de acreedor/ beneficiario/destinatario-) en favor del cual se establece, básicamente, toda esta regulación. Por ello, al trabajador corresponde un cometido absolutamente dinámico, orientado a la prevención, que –eso sí- presupone la información, formación, consulta y participación del mismo en aquello que se refiera a la planificación preventiva de la empresa para la que desarrolla su actividad.

Es por ello que la LPRL impone al empresario (en su art. 14.1) el deber de informar a todos y cada uno de sus trabajadores sobre una serie de extremos que, con alcance general, lista la misma norma (art. 18.1)¹²⁹⁸; o, de otro modo, se prevé que el empresario adopte las medidas adecuadas (la Ley no concreta cuáles serán dichas medidas y cuando serán *adecuadas*, ni tampoco se pronuncia sobre la periodicidad de su adopción) para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias (exigencias, pues, de totalidad y de necesidad, difíciles de calibrar y de controlar en abstracto, pero necesariamente concretables a nivel sectorial y/o de empresa).

La información habrá de referirse a las siguientes cuestiones: a) riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, tanto aquellos riesgos que afecten a la empresa en su conjunto (no simplemente del centro de trabajo) como a cada tipo de puesto de trabajo o función (no parece que toda la plantilla deba ser necesariamente informada de todos y cada uno de los riesgos generales y singulares de todos los centros de trabajo y de todos los puestos de trabajo); b) medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los referidos riesgos; y c) medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el art. 20 LPRL (relativo a las medidas de emergencia).

Cuando la empresa cuente con representantes de los trabajadores, la información se les facilitará a dichos representantes, al objeto de que, a través de los mismos, llegue a los trabajadores (información indirecta o mediata). Esto será válido para la información en general; no obstante, a cada trabajador singularmente considerado habrá que darle, de modo directo e inmediato, la información de los riesgos específicos que a él le afecten; del mismo modo habrá que informarle de las medidas de protección y prevención a aplicar frente a tales riesgos.

Pues bien, frente a la obvia amplitud y lógico generalismo e indeterminación de la LPRL, resulta destacable el escasísimo interés negociador demostrado, en general, en la determinación y concreción de todas estas cuestiones en el ámbito del sector analizado, si bien cabe destacar alguna singularidad en algún subsector concreto, que denota una especial atención al respecto del derecho/deber de información. En efecto, las dos únicas referencias halladas a lo largo del análisis de los convenios estudiados

1298 Transcripción casi literal del art. 19.d) Convenio OIT nº 155 y art. 10.1 de la Directiva Marco.

consisten, por un lado, en la previsión contenida en el Anexo III.2 del CC General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006), según el cual, la Fundación Laboral de la Construcción desarrollará acciones de información a tres niveles distintos:

- a) Elaboración previa de información sobre el sector;
- b) Primer ciclo del Aula permanente de la FLC, con información de carácter general sobre los riesgos del sector, principios básicos y conceptos generales, así como transmisión de conocimiento y normas específicas;
- c) Aulas móviles, que desarrollarán actividades de información a pie de obra.

Por otro lado, hay que aludir al compromiso plasmado en la Disposición Transitoria 1ª del CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (2002-2003-2004), de acuerdo con la cual, se prevé la realización de charlas informativas de una hora de duración que, no obstante, dejarán de impartirse en caso de que los trabajadores dejen de asistir; sorprende, en cualquier caso, que pese a tratarse de una obligación patronal y no existir previsión legal expresa al respecto, el Convenio de referencia haga recaer indirectamente el coste económico de la actividad informativa tanto sobre los empresarios como sobre los trabajadores (media hora será a cargo de la empresa y la otra media hora, a cargo del trabajador, lo que no se refiere, en nuestra opinión, al coste dinerario de la impartición de tales "charlas", sino al tiempo invertido en ellas, que será imputable, a partes iguales, a la jornada laboral y al tiempo libre del trabajador).

Formación:

Por lo que se refiere a la formación que, según indica el art. 19 LPRL¹²⁹⁹, ha de tener carácter tanto teórico como práctico (de manera ajustada a los distintos niveles profesionales) debe reunir, como por lo demás ya recogía el art. 19.4 del E.T, las siguientes características:

-ser *suficiente* –la suficiencia de dicha formación habrá de determinarse en cada caso, conforme a la nueva cultura preventiva y a los datos empíricos recogidos, a través de lo cual se concretará qué es lo que debe enseñarse a cada trabajador en cada puesto y en cada empresa, incluso en cada momento, de acuerdo con la planificación y objetivos preventivos previamente establecidos-;

-*adecuada* (aunque pudiera antojarse algo obvio, parece querer resaltarse el interés legislativo porque dicha formación sea la ajustada al puesto singular de trabajo y a las características mismas del sujeto trabajador, pues dependiendo de sus mismas capacidades, incluso físicas, habrá de proporcionarse una u otra formación teórica y práctica¹³⁰⁰; así parece haberse entendido por los negociadores de algún subsector ya señalado que, de modo ejemplar, han regulado concretos módulos de formación, a veces acumulativos, ordenados

1299 El art. 19.4 ET ya recogía esta obligación, si bien con mayor amplitud o generalización: *"El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas"*.

1300 Vid. art. 15.2 LPRL.

de acuerdo con criterios de especialización –nivel, general, especialización por oficios y especialización para determinados trabajos concretos¹³⁰¹);
-*personalizada*, es decir, impartida a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa (lo cual no es óbice, sino todo lo contrario, para actuaciones formativas de alcance general), y ello, incluso, aunque se trate de contratos de grupo (art. 10 ET), pues la formación ha de singularizarse;
-*inicial*, pero no única, sino sucesiva, o sea, en el momento de la contratación -aunque lo normal será que se haga cuando vaya a hacerse cargo del puesto a desempeñar de modo efectivo-, y, posterior y periódicamente, actualizada, si fuese necesario;
-*igual, pero diversa, para todos los trabajadores*, es decir, la misma, con independencia de la modalidad contractual¹³⁰², aunque –evidentemente- ajustada al tipo de trabajo a desempeñar;
-*amoldable a lo largo de la vida de la relación laboral*, y, por consiguiente, debidamente actualizada cuando se introduzcan cambios en el trabajo a desarrollar o se implanten nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo¹³⁰³ (en definitiva, nos hallamos ante una formación *permanente* en atención a los cambios operados en las tareas desempeñadas o a la evolución de los riesgos de la actividad), incluso en los casos de cambios motivados por ascensos, traslados, desplazamientos, permutas, los ocasionados por la movilidad funcional, etc.

En la medida que el de formación viene configurado por la LPRL simultáneamente como un derecho de los trabajadores –declaraciones genéricas de esta guisa aparecen en algunos convenios provinciales- y un deber empresarial, la obligación de proveerla es incuestionable (en algún caso, los negociadores se refieren a la formación preventiva como una mera “posibilidad”¹³⁰⁴). Además, dicha formación no debe suponer ningún tipo de coste para los trabajadores¹³⁰⁵; de ahí que las actividades formativas deban llevarse a cabo -siempre que sea posible- dentro de la jornada de trabajo (no hay aquí, pues no puede haberla, una precisión del tiempo en cada caso concreto) y, caso contrario, habrán de hacerse fuera de ésta, pero descontarse de la misma el tiempo invertido en la formación (no obstante, tal posibilidad viene establecida por la LPRL como claramente excepcional). Escasas referencias al respecto se hallan en la negociación colectiva del sector analizado¹³⁰⁶.

1301 De este modo, los cuatro niveles formativos establecidos por los ya indicados CC General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006) –Anexo III.3, Segundo Ciclo Aula Permanente FLC- y CC Sector de la Ferralla (2003) -art. 68-; del mismo modo, el CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (2003-2004-2005-2006-2007) –arts. 51 y 52, que incluyen, además, formación específica para quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular, carretillas elevadoras- y el CC Mármoles y Piedras de Vizcaya (2004-2005) –art. 7-.

1302 Recuérdese, al respecto, el mandato de igualdad protectora para los trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal establecido por el art. 28 LPRL.

1303 Así, art. 35.1 CC Vidrio Málaga (1998-1999).

1304 De este modo, el CC Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa (2004) –art. 46- se refiere expresamente a la “posible” implantación de cursos de formación.

1305 Así, *vid.* Directiva Marco y art. 21 Convenio OIT nº 155.

1306 Así, las previsiones contenidas en CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2003-2005) y en CC Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003) –art. 41-

Respecto de la cuestión de quién ha de impartir esa formación teórica y práctica, es sabido que la LPRL no muestra preferencia específica acerca de si ha de hacerse con medios propios de la empresa o que se concierte, a su cargo, con servicios ajenos, si bien, como algún convenio estudiado pone de manifiesto, siempre que la cualificación de los formadores sea de nivel superior, especializada y homologada. De destacar, en el sector analizado, las referencias concretas a la actividad formativa del FORCEM o de la Fundación Laboral de la Construcción.

Vigilancia de la salud:

Constituye otra obligación del empresario garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores de acuerdo con los riesgos inherentes al trabajo. Si bien el empresario no es responsable del estado de salud del trabajador al inicio de su relación laboral -salvo que en el momento de la contratación no contara con la capacidad en cada caso exigida para la cobertura de un concreto puesto de trabajo, especialmente si se trata de un puesto de trabajo expuesto a determinadas enfermedades profesionales ya conocidas o con una especial peligrosidad que puede verse aumentada por las deficiencias permanentes o pasajeras del potencial trabajador-, sí que le corresponde, a partir del inicio de la relación laboral, el cumplimiento de una serie de obligaciones de vigilancia y control de la salud de sus trabajadores.

No corresponde al empresario, de modo personal¹³⁰⁷, llevar a cabo la vigilancia -entre otras razones, por evidentes posibles riesgos para la intimidad del trabajador-, sino desarrollarla proveyendo los medios para que, en su nombre y por parte de técnicos idóneos, ésta se realice.

En efecto, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se han de llevar a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Al empresario corresponde procurarse dichos expertos, los cuales han de poseer la titulación oficial habilitante para ello (esto no significa, en absoluto, que dicho personal sanitario haya de pertenecer a la Seguridad Social, ni que, de otro modo, haya de estar necesariamente autorizado por ella para llevar a cabo estos cometidos). En todo caso, eso sí, ha de tratarse de especialistas en Medicina del trabajo (en este sentido, la propia LPRL -art. 10.c- contempla, entre las actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria, la facultad de supervisar la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud, debe recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados).

Los gastos derivados de la realización de los reconocimientos médicos correrán siempre a cargo del empresario, de tal manera que éste deberá abonar al trabajador, si a ello hubiere lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pudiera dejar de ingresar a causa de la interrupción

1307 Así, los arts. 11 y 37 Reglamento de Servicios de Prevención excluyen expresamente la vigilancia de la salud de los trabajadores de una posible asunción personal por el empresario de las actividades de prevención, debiendo cubrirse con el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en la norma.

de la actividad¹³⁰⁸. Hallamos, así, que el tiempo invertido se considera como si de tiempo efectivo de trabajo se tratara, al menos si se llevan a cabo los controles durante la jornada laboral; en otro caso, si los controles se llevaran a cabo fuera de la misma, el tiempo en ellos invertido se descontaría, antes o después, de las horas de trabajo.

La vigilancia de la salud de los trabajadores puede realizarse *ex-ante*, y también *ex-post*¹³⁰⁹ al ingreso en la empresa. Se refiere la LPRL a la vigilancia periódica sin concretar con qué frecuencia debe llevarse a cabo; ello, obviamente, ha de depender de múltiples factores, objetivos y subjetivos, que deben ser tomados en consideración por la propia negociación colectiva –especialmente sectorial-, sede óptima para que, mediante la adecuada valoración de los factores concurrentes, pueda concretarse la periodicidad, intensidad y contenido de los controles. Resulta prácticamente general en todos los subsectores analizados el

1308 En este sentido, el CC Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa (2004) –art. 41- y el CC Derivados del Cemento de Álava (2003) –art. 10-, puntualizan que dichos reconocimientos tendrán lugar necesariamente dentro de la jornada laboral.

Además, señalan expresamente que los costes del desplazamiento correrán a cargo de la empresa los siguientes convenios: CC General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006) -art. 24-, CC Construcción de Ceuta (2003-2004-2005-2006) -art. 9-, CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (2002-2003-2004-2005-2006) –art. 24-, CC Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002-2003-2004-2005) –art. 28-, CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2003) –art. 12-, CC Construcción de Salamanca (2005) –art. 43-, CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005) -art. 13-, CC Construcción de Ourense (2004) –art. 31-, CC Construcción y Obras Públicas de Granada (2004) –art. 14-, CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2002-2003-2004) –art. 12-, CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (2002) –art. 38-, CC Construcción de Almería (2002-2003-2004-2005-2006) –art. 13-, CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006) –art. 54-, CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (2002-2003-2004-2005-2006)-art. 11-, CC Construcción de Badajoz (2002-2003-2004-2005-2006) –art. 9-, CC Construcción de Cáceres (2002-2003-2004-2005-2006) -art. 16- y CC Derivados del Cemento de Segovia (2003-2004-2005)–art. 25-.

1309 Muchos de los convenios analizados realizan una referencia expresa y simultánea a la realización de los reconocimientos previos a la admisión y a la práctica de los exámenes de salud periódicos anuales; así, el art. 49 CC Sectorial Yesos Cales y Escayolas (2003-2004-2005-2006-2007) –y, con él, los arts. 17 CC Yesos, Cales y Escayolas Madrid (1996), 45 CC Yesos Cales y Escayolas Vizcaya (1998-1999), 27 CC Yesos Cales y Escayolas Barcelona (1999) -; el art. 24 CC General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006) [y con él, art. 46 CC Construcción Las Palmas (1993-1994-1995-1996), art. 31 CC Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002-2003-2004), art. 28 CC Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002-2003-2004-2005), art. 9 CC Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004), art. 17 CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999-2000-2001), art. 9 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (2002-2003-2004-2005-2006), art. 28 CC Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), art. 12 CC Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003), art. 43 CC Construcción de Salamanca (2005), art. 13 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005), art. 28 CC Construcción de Ourense (2004), art. 14 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (2004), art. 12 CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2002-2003-2004), art. 38 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (2002), art. 13 CC Construcción de Almería (2002-2003-2004-2005-2006), art. 54 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006), art. 11 CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (2002-2003-2004-2005-2006), art. 9 CC Construcción de Badajoz (2002-2003-2004-2005-2006) , art. 16 CC Construcción de Cáceres (2002-2003-2004-2005-2006)]; asimismo, el art. 25 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2003-2005); art 34 CC Vidrio Málaga (1998-1999) , art.15 CC Figuras de Barro Murcia (1996-1997), art. 22 CC Vidrio Vizcaya (1999-2000), art. 22 CC Vidrio Guipúzcoa (2000-2001-2002-2003); art. 25 CC Derivados del Cemento de Segovia (2003-2004-2005) y art. 10 CC Derivados del Cemento de Álava (2003) .

establecimiento de una periodicidad anual que, con frecuencia, resulta considerada como mínima¹³¹⁰. No obstante, cabe destacar, asimismo, y como consecuencia de los especiales riesgos inherentes a la actividad, el caso de algún convenio colectivo que prevé la obligatoriedad de un segundo reconocimiento anual –en ocasiones, semestral¹³¹¹- orientado a la prevención de la silicosis¹³¹²; incluso, algunas paradójicas previsiones convencionales¹³¹³ admiten la posibilidad de empresas “con elevado grado de toxicidad” en base a lo que establecen una periodicidad semestral para las actividades de vigilancia de la salud (entendemos que, en estos casos, la prevención pasa, no tanto por intensificar la frecuencia de los reconocimientos, cuando por eliminar –o, al menos, reducir al mínimo- ese “elevado grado de toxicidad” cuya existencia se reconoce de manera tan franca).

De otro lado, la LPRL plantea la alternativa entre la voluntariedad o la obligatoriedad para el trabajador de los controles sanitarios. Para empezar, se dice que tales controles -que hay que pensar, al menos en principio, se realizan en favor del propio trabajador- son, para él, voluntarios^{1314 1315}, por lo que si éste

1310 De este modo, el art. 24 CC General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006) [y con él, art. 31 CC Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002-2003-2004), art. 28 CC Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002-2003-2004-2005), art. 9 CC Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004), art. 17 CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999-2000-2001), art. 9 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (2002-2003-2004-2005-2006), art. 28 CC Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), art. 12 CC Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003)

, art. 46 CC Construcción Las Palmas (1993-1994-1995-1996), art. 43 CC Construcción de Salamanca (2005), art. 13 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005), art. 28 CC Construcción de Ourense (2004), art. 14 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (2004), art. 12 CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2002-2003-2004), art. 38 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (2002), art. 13 CC Construcción de Almería (2002-2003-2004-2005-2006), art. 54 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006), art. 11 CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (2002-2003-2004-2005-2006), art. 9 CC Construcción de Badajoz (2002-2003-2004-2005-2006), art. 16 CC Construcción de Cáceres (2002-2003-2004-2005-2006)]; asimismo, el art. 25 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2003-2005); art. 34 CC Vidrio Málaga (1998-1999), art. 15 CC Figuras de Barro Murcia (1996-1997), art. 22 CC Vidrio Vizcaya (1999-2000), art. 22 CC Vidrio Guipúzcoa (2000-2001-2002-2003); art. 25 CC Derivados del Cemento de Segovia (2003-2004-2005) y art. 10 CC Derivados del Cemento de Álava (2003); también, art. 17 CC Yesos, Cales y Escayolas Madrid (1996), art. 45 CC Yesos, Cales y Escayolas Vizcaya (1998-1999), art. 27 CC Yesos, Cales y Escayolas Barcelona (1999), art. 41 CC Yesos, Cales y Escayolas La Rioja (1997).

1311 Art. 28 CC Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002-2003-2004-2005).

1312 Así, el art. 9 CC Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004) y el art. 36 CC Construcción Asturias (1999-2000).

1313 Cfr. art. 49 CC Derivados del Cemento de Pontevedra (2002) y art. 56 CC Derivados del Cemento de León (2001-2002-2003-2004-2005).

1314 No puede dejar de señalarse el cambio de orientación de la LPRL respecto de la OGSHT, en la que tales reconocimientos se preveían en términos de obligatoriedad (arts. 7.5 y 11 OGSHT).

1315 Expresamente quedan configurados como voluntarios en algunos de los convenios analizados (por todos, art. 46 CC Construcción Las Palmas (1993-1994-1995-1996), art. CC Yesos Cales y Escayolas Barcelona (1999), art. 34 CC Vidrio Málaga (1998-1999), art. 15 CC Figuras Barro Murcia (1996-1997) y art. 22 CC Vidrio Vizcaya (1999-2000)), si bien, en la mayor parte de los casos se exige que la eventual negativa del trabajador quede testimoniada en un documento de no aceptación en el que obre su firma: el art. 24 CC General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006), art. 31 CC Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002-2003-2004), art. 28 CC Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002-

no desea someterse a ellos, de tal circunstancia no puede seguirse perjuicio alguno para él, conclusión ésta, en cualquier caso, paradójica.

En cualquier caso cabe interrogarse sobre en qué supuestos han de considerarse obligatorios tales controles; lo serán, indica la LPRL, en los supuestos establecidos por la propia norma, previo informe –preceptivo, pero no vinculante- de los representantes de los trabajadores; es decir:

1º) cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. Nos hallamos ante el supuesto que más claramente puede colisionar, *a priori*, con el principio general de voluntariedad del sometimiento del trabajador a estos controles periódicos; en atención a ello ha de estarse por la búsqueda del adecuado equilibrio entre los derechos y deberes de las partes, pues no en todo tipo de trabajo, ni para todo tipo de trabajador, es imprescindible la realización de controles periódicos. Sea como sea, si bien *"el trabajador no ostenta un derecho absoluto a mantener los datos relativos a su salud en un estado de opacidad que asegure su ignorancia por el empresario"*¹³¹⁶, tampoco puede predicarse, por contra, la sistemática prevalencia del interés colectivo sobre el individual. Por tanto, bien reglamentariamente, bien por informe y conformidad de los representantes de los trabajadores, deberá el trabajador someterse a este tipo de controles, con las particularidades de realización a que luego nos referiremos. De cualquier manera, no olvidemos que la práctica de estos controles o reconocimientos es una obligación que la LPRL impone *a los empresarios*¹³¹⁷ y que se desprende, en todo caso, de los principios inspiradores de la misma acción preventiva (art. 15). En el fondo de esta excepción a la libre voluntad del trabajador está la idea del interés colectivo, que debe prevalecer sobre el singular, excepto que concurriera alguna causa grave y suficiente de exclusión; es más que posible que en muchos casos la negativa derive del temor a que se localice alguna alteración de la salud que acabe justificando un cambio en las condiciones de trabajo o una resolución contractual;

2º) para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En principio parece haber una suerte de “arrastre” del caso anterior en este segundo supuesto, al menos por lo que se refiere a la salud del propio trabajador, aunque da la impresión de que ya existe una presunción más que fundada acerca de que su estado de salud, y por causa del tipo de trabajo

2003-2004-2005), art. 9 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (2002-2003-2004-2005-2006), art. 28 CC Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), art. 28 CC Construcción de Ourense (2004), art. 14 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (2004), art. 12 CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2002-2003-2004), art. 38 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (2002), art. 13 CC Construcción de Almería (2002-2003-2004-2005-2006), art. 54 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006), art. 11 CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (2002-2003-2004-2005-2006), art. 9 CC Construcción de Badajoz (2002-2003-2004-2005-2006), art. 16 CC Construcción de Cáceres (2002-2003-2004-2005-2006).

1316 Cfr. CARDONA, B.: *"Tratamiento automatizado de datos personales del trabajador"*, Revista de Trabajo y Seguridad Social nº 16, 1994, pág. 103.

1317 En punto a ello, cabe hacer referencia a la sorprendente –y afortunadamente, anecdótica-cláusula establecida en el art. 21 del CC Vidrio Pontevedra (1997-1998-1999), en el que el reconocimiento médico de los trabajadores aparece configurado como anual y voluntario para el empresario.

que lleva a cabo (en función de los concretos riesgos), puede verse resentida, y comportar un peligro para el propio trabajador porque se tema la producción de un accidente o que pueda ver alterada su salud gravemente. No obstante, los supuestos o causas más importantes son las que afectan o pueden afectar a compañeros o a terceros relacionados con la empresa. En estos casos parece adecuado que se someta al trabajador a un control, por tanto, que claudique su derecho a negarse o a prestar su consentimiento, y caso de negarse a ello, si se dan serias pruebas de la necesidad del control y de la presunta gravedad de tal negativa para los terceros mencionados, cabrá plantear el tema de la sanción del trabajador, pues con su actitud pone o puede poner en serio peligro la salud de otras personas (con esta finalidad parece exigirse, en algún convenio del sector, la constancia escrita y firmada de la negativa del trabajador a someterse a los controles sanitarios¹³¹⁸). En otros términos: su libertad termina allí donde empieza el riesgo grave y posible de terceras personas, que no tienen por qué someterse o verse afectados por la contumacia de este trabajador;

3º) cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Este sería el caso más claro y pacífico, pues, respecto de los convenios colectivos, que parece que hay que entender comprendidos en el concepto de "disposición legal" –si bien entendido éste desde una perspectiva de flexibilidad-, supondrá que, previamente, los representantes de la empresa y de los trabajadores y los técnicos correspondientes, ya han llevado a cabo una valoración de los posibles riesgos de ese tipo de actividad y trabajador. Tal parece haber sido la consideración merecida de modo mayoritario en el seno de las comisiones negociadoras de la mayoría de los convenios del sector que, al respecto, han dado en pronunciarse, con independencia del concreto subsector al que se circunscriba su ámbito funcional¹³¹⁹.

La LPRL impone, además, que los reconocimientos o las pruebas se hagan causando las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo, estando igualmente limitados en atención a su naturaleza causal (los riesgos derivados de la naturaleza de la actividad profesional). Ello implica, pues, que no deberán practicarse al trabajador más pruebas clínicas que las estrictamente necesarias para valorar la eventual incidencia de los riesgos laborales sobre su salud y, por consiguiente, que los exámenes a realizar han de ser, precisamente, específicos y adecuados de acuerdo con los riesgos propios de su actividad¹³²⁰. En cualquier caso, la práctica habitual previa a la LPRL

1318 Así, concretamente, en el art. 46 CC Construcción Las Palmas (1993-1994-1995-1996).

1319 De este modo, art. 41 CC Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa (2004), art. 22 CC Vidrio de Guipúzcoa (2000-2001-2002-2003), art. 29 CC Cerámica de Guipúzcoa (2001-2002-2003), art. 24 CC Derivados del Cemento de Navarra (2002-2003-2004), art. 46 CC Construcción Las Palmas (1993-1994-1995-1996) y art. 47 CC Yesos Cales y Escayolas Madrid (1996). Se hace, además, expresa referencia a la posible sanción en caso de negativa del trabajador en art. 44 CC Alabastro de Navarra (2002-2003-2004).

1320 En este sentido se manifiestan de manera expresa: el art. 24 CC General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006), art. 31 CC Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002-2003-2004), art. 28 CC Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002-2003-2004-2005), art. 9 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (2002-2003-2004-2005-2006), art. 28 CC Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), art. 9 CC Construcción de Ceuta (2003-2004-2005-2006), art. 14 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (2004), art. 12 CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2002-2003-

convirtió los reconocimientos médicos en una suerte de “beneficio social” que, pactado en los convenios colectivos, se ha venido orientando tradicionalmente más a proporcionar al trabajador la ventaja y la comodidad de un “chequeo” general y periódico¹³²¹, más o menos exhaustivo, proporcionado gratuitamente por la empresa; precisamente por su generalidad, este tipo de exámenes de salud carecen –por sí solos- de la virtualidad preventiva (en materia de riesgos laborales) que cabría desear, aunque los trabajadores se muestran reacios a renunciar a ellos. Es por tal circunstancia, sin duda, que dichos controles “inespecíficos” o generales –basados en analíticas ordinarias de sangre y orina, rayos X, en algunos casos, electrocardiograma y, en época reciente, exámenes ginecológicos para las trabajadoras¹³²²- continúan, erróneamente, apareciendo con relativa frecuencia en los convenios colectivos del sector analizado, como contenido de la obligación de vigilancia de la salud que en materia de prevención de riesgos laborales corresponde al empresario. En cualquier caso, ha de destacarse que se van realizando importantes esfuerzos para, sin renunciar al tradicional “chequeo”, ir introduciendo pruebas médicas específicas a los riesgos concretos de la actividad; en ocasiones, tal propósito queda expresado en meras fórmulas meramente declarativas¹³²³, aunque han de destacarse algunos ejemplos en que el propio convenio indica ya cuáles han de ser las pruebas a practicar según el oficio o puesto de trabajo (por ejemplo, en el caso de los denominados “Oficios de especial riesgo” -gruistas, barrenistas y operarios de maquinaria de levantamientos de tierras- el reconocimiento médico deberá incluir

2004), art. 38 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (2002), art. 13 CC Construcción de Almería (2002-2003-2004-2005-2006), art. 54 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006), art. 11 CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (2002-2003-2004-2005-2006), art. 9 CC Construcción de Badajoz (2002-2003-2004-2005-2006), art. 16 CC Construcción de Cáceres (2002-2003-2004-2005-2006), DA CC Comercio Materiales Construcción de Cantabria (2004-2005-2006), art. 19 CC Construcción de Cantabria (2002-2003-2004-2005-2006), art. 24 CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (2002-2003-2004-2005-2006), art. 2 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2003), art. 43 CC Construcción de Salamanca (2005), art. 13 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005), art. 22 CC Vidrio de Guipúzcoa (2000-2001-2002-2003) y art. 10 CC Derivados del Cemento de Álava (2003).

1321 La negociación colectiva en los subsectores estudiados aún presenta algunos ejemplos en este sentido: art. 60 CC Industria Azulejera de Valencia (2003), art. 55 CC Alfarería de La Rioja (2005-2006) y, de manera casi impúdica, el art. 25 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2003-2005), ya señalado antes, que refiere, como objeto de los reconocimientos, la *“vigilancia de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo”*.

1322 Art. 27 CC Construcción de Ourense (2004) y art. 54 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006).

1323 En este sentido, por ejemplo, el CC Yesos Cales y Escayolas de Madrid (1996) y Vizcaya (1998-1999) (arts. 17 y 45); en no pocos casos se pueden encontrar previsiones acerca de la posible o futura concreción (en el ámbito de las Comisiones Paritarias provinciales) de los denominados “aspectos mínimos” de los reconocimientos: art. 28 CC Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002-2003-2004-2005), art. 28 CC Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), art. 14 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (2004), art. 12 CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2002-2003-2004), art. 38 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (2002), art. 13 CC Construcción de Almería (2002-2003-2004-2005-2006), art. 54 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006), art. 9 CC Construcción de Badajoz (2002-2003-2004-2005-2006), art. 16 CC Construcción de Cáceres (2002-2003-2004-2005-2006), art. 24 CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (2002-2003-2004-2005-2006), art. 2 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2003), art. 31 CC Construcción de Ourense (2004), art. 13 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005).

las siguientes pruebas: gruistas: vértigo y vista; barrenistas: silicosis; operarios de maquinaria de movimiento de tierras: oído, aparato locomotor, vista y silicosis)¹³²⁴; incluso, en algún caso aislado, se ha convenido la realización obligatoria de pruebas de alcoholimetría –a petición del empresario- “cuando existan causas que hagan presumir una situación de tal tipo”¹³²⁵ [a este respecto, no obstante, hay que concluir que, dada la generalidad con que la práctica de tal prueba aparece configurada en la norma convencional –no circunscrita, por ejemplo, a categorías laborales o puestos de trabajo en que los efectos del alcohol puedan situar al trabajador en una situación de riesgo para sí o para sus compañeros o terceros (lo que, en definitiva hubiera encuadrado la obligatoriedad de la prueba en el segundo supuesto establecido por la LPRL)- y, por tanto, la vulnerabilidad de la intimidad de los trabajadores en este caso (que se verán obligados a pasar por la prueba si tal es la voluntad del empleador, con independencia de las repercusiones preventivas *strictu sensu* que los efectos del alcohol puedan, en su caso, tener), resulta más que discutible la disposición colectiva de aquél derecho fundamental de los trabajadores por parte de los representantes sindicales en la Comisión Negociadora del convenio].

De acuerdo con ello, el art. 22.2 de la LPRL exige que las medidas de vigilancia y control de la salud se lleve a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Por lo tanto han de asegurarse la intimidad, la dignidad y la confidencialidad. En desarrollo del apartado anterior, la LPRL establece, en primer lugar, que los resultados de dicha vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados¹³²⁶ –lo que parece obvio, puesto que son ellos los primeros interesados-, y ello tanto se hayan llevado a cabo los controles de buen grado como obligadamente, pues tales datos le conciernen, pertenecen a su intimidad, al margen de que necesariamente los haya conocido el personal sanitario que haya llevado a cabo las pruebas o controles, que estarán sometidos al deber de secreto y confidencialidad. En todo caso, no existe previsto un plazo legal dentro del cual realizar la citada comunicación. Con todo, lo lógico es suponer que la comunicación se lleve a cabo en un plazo prudencial, por estar en juego algo tan importante e íntimo como la salud del trabajador; en segundo lugar, los datos relativos a la vigilancia de su salud no podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador -dada la confidencialidad de los datos, y aún temiendo que los técnicos sanitarios estén contratados por el mismo empresario, el caso es que no cabe hacer un uso desviado de los datos médicos que se obtengan, sin perjuicio de que los datos pudieran llegar a forzar, desde un cambio de puesto de trabajo hasta la extinción del contrato-. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario (cuestión al menos dudosa) o a otras personas sin consentimiento

1324 De esta manera, y en el subsector de la Construcción, los CC Construcción Navarra (2002-2003-2004) y Las Palmas (1993-1994-1995-1996) (arts. 34 y 46, respectivamente).

1325 Así, art. 7 CC Derivados del Cemento de Baleares.

1326 Lo que no obsta a ciertas declaraciones “curiosas”, como la del art. 9 CC Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004), según el cual, los resultados de los reconocimientos serán comunicados al trabajador sólo “si lo solicita”.

expreso del trabajador. La norma parece aquí distinguir o tratar de distinguir entre los datos íntimos, personales e intransferibles, que deben seguir siendo confidenciales, y que en nada afecten al trabajo, de aquellos otros datos que, aún teniendo carácter personal, afectan al trabajo, o a los demás trabajadores, o a terceros, y a los que se refiere el apartado 1 del art. 22 de la LPRL, y que justifican estas medidas de vigilancia de la salud del concreto trabajador.

Protección de los trabajadores especialmente sensibles:

El art. 25.1 LPRL indica que *"El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias"*. Este precepto contempla tres concretos supuestos:

- 1) que la especial sensibilidad del trabajador a los riesgos derivados de su actividad provenga de "sus propias características personales" (tales características personales pueden ser tanto originarias –existentes ya en el momento mismo de su contratación, lo cual sería óbice para ésta- como sobrevenidas –es decir, surgidas en su persona o en la actividad a desarrollar con posterioridad a la contratación y causantes de una falta de adaptación subjetiva-);
- 2) que la especial sensibilidad del trabajador esté causada por un "estado biológico conocido" (resulta necesario, aquí, el conocimiento por parte del empresario de la situación de enfermedad o estado –por ejemplo, embarazo-, en que se halla el trabajador/a; por ello, éstos deben dar a conocer al empresario la situación en la que se encuentran);
- 3) cuando la especial sensibilidad del trabajador se deba a "una discapacidad física, psíquica o sensorial" que tengan reconocida (en estos casos, al existir un reconocimiento oficial del grado de incapacitación emitido a través de certificación del organismo correspondiente, desaparece la eventual falta de conocimiento por el empresario, dado que en esta certificación se hace constancia de la aptitud del trabajador para las funciones propias de su puesto de trabajo).

En todos estos casos, debe realizarse una tarea de adaptación del trabajador a su trabajo, ya sea mediante la asignación de tareas exentas de riesgo o bien por la dotación de las medidas de protección necesarias de acuerdo con sus propias características (en cualquier caso, la protección de estos colectivos de trabajadores pasa, en primer lugar, por su especial consideración a la hora de realizar la evaluación de riesgos); si la adaptación no resultara posible, la propia LPRL -art.25.1, segundo párrafo- indica con carácter taxativo que *"Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los*

*respectivos puestos de trabajo*¹³²⁷; se abre aquí para el empresario la vía de la movilidad funcional ex art. 39 ET y, en su caso, de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 de la misma norma estatutaria), como mecanismo adecuado, a la vez, para proporcionar al trabajador unas funciones adecuadas a sus condiciones y para permitir una conservación del empleo. En cualquier caso, si bien resultaba previsible que dichas medidas movilizadoras vieran matizados sus eventuales efectos desfavorables (en lo referente al mantenimiento de los derechos económicos y profesionales del trabajador) a través de la negociación colectiva, ésta sólo ha logrado, por lo general, obviarlos en las situaciones de especial sensibilidad *transitorias* (por ejemplo, embarazo y lactancia), mientras que las situaciones *definitivas* han quedado a merced de medidas modificadoras mucho más traumáticas. En efecto, tal puede apreciarse nítidamente en el sector analizado, en el cual resultan abundantes las referencias a la movilidad funcional, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la trabajadora y con reserva de puesto de trabajo, en los supuestos de riesgo durante el embarazo¹³²⁸ -en algún supuesto concreto aparece, incluso, la previsión de dispensa de trabajar con percepción del 100% de la base reguladora¹³²⁹-, mientras que en el resto de situaciones (por otra parte, no descritas, sino referidas de modo meramente genérico), se opta habitualmente por una movilidad con reclasificación profesional y remuneración correspondiente al nuevo puesto o funciones asignadas¹³³⁰.

Adopción de medidas protectoras.

Como consecuencia de los resultados obtenidos en la evaluación, el empresario queda obligado –si a ello hubiese lugar- a llevar a cabo todas aquellas actividades preventivas necesarias para erradicar o disminuir los riesgos detectados; a menudo, tales actividades van a estar íntimamente relacionadas con los propios métodos de trabajo y de producción, de tal suerte que, eventualmente, habrán de introducirse medidas modificativas o correctoras de éstos, que garanticen la salud y la seguridad de los trabajadores (art. 16.1 LPRL).

1327 Al respecto, algunos convenios prevén expresamente la abierta prohibición de realización de trabajo nocturno o a turnos por las trabajadoras embarazadas y la obligatoriedad de las medidas movilizadoras; así, el CC Comercio Materiales Construcción de Cantabria (2004-2005-2006) (D. Adicional).

1328 Así, art. 49 CC Cerámica Artística de Toledo; igualmente, percepción del “*salario neto del mes anterior, desde el primer día de la baja hasta el parto*”, en CC Empresas “Gallego Vilar, S.A.”, “Gallego Vilar Metales, S.L.” y “Gallego Vilar Construcciones, S.A.” (Capítulo XV, cláusula segunda).

1329 De este modo, el CC Cerámica Artística de Toledo (art. 49. F).

1330 Así, art. 83 CC General Construcción, art. 62 CC Construcción de Ceuta (2003-2004-2005-2006), art. 81 CC Construcción de Cantabria (2002-2003-2004-2005-2006), art. 70 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005), art. 53 CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2002-2003-2004), art. 43 CC Construcción de Badajoz (2002-2003-2004-2005-2006), art. 52 CC Construcción de Tarragona, art. 64 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla: “*trabajador que, sin merma de su capacidad pudiera resultar previsiblemente y con cierto fundamento perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realice, a criterio del médico de empresa o facultativo designado por ella a tal efecto, podrá ser destinado a un nuevo puesto, si lo hubiera, en el que no hubiera tal riesgo y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándole la clasificación y remuneración correspondientes*”.

Además, y como prevé el art. 17.2 de la propia ley, el empresario estará obligado a proporcionar al trabajador los Equipos de Protección Individual (EPIs), cuando los riesgos, tal y como se presentan tras la preceptiva evaluación, no puedan evitarse en su totalidad o, al menos, de modo suficiente, mediante las señaladas acciones colectivas (medios técnicos de protección colectiva o medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo), pero también cuando su uso se revele necesario *“por la naturaleza de los trabajos realizados”*.

Los EPIs se definen en el art. 4 de la misma ley como *“cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”*¹³³¹; igualmente se pronuncia la Directiva 89/656/CEE del Consejo, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de equipos de protección individual (art. 2). Ambas normas (art. 17.2, párrafo segundo y art. 3 de la Directiva 89/656/CEE) configuran los EPIs como medidas protectoras netamente supletorias o subsidiarias, respecto de las medidas de protección colectiva, en la medida que el recurso a aquéllos sólo cabrá *“cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”* (art. 4, párrafo primero, del Real Decreto 773/1997).

En el ámbito del sector analizado se han hallado diversas referencias a la adopción de medidas de protección colectiva y a los equipos de protección individual, si bien únicamente dos casos se deja traslucir –siquiera implícitamente, por la propia naturaleza de las medidas acordadas- una priorización sería de la protección colectiva frente a la individual (concretamente, en el subsector de fabricación de Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de arcilla cocida y en el del Vidrio y la cerámica); en efecto, y por lo que se refiere al primero, se prevé la limitación al mínimo posible del tiempo de exposición al calor de los hornos¹³³²; en el segundo, la reducción de jornada a la mitad en trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos¹³³³.

Por lo que hace concretamente a los EPIs, los hallazgos resultan tremendamente decepcionantes. En primer lugar, las referencias a los mismos como tales son prácticamente inexistentes¹³³⁴ y, de existir, aparecen sesgadas

1331 Al respecto, y con idéntico tenor literal, el art. 2.1 del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (BOE núm. 140, de 12 junio; rect. errores BOE núm. 171, de 18 julio).

1332 Cfr. art. 23 CC General Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de arcilla cocida (2003-2005). (Lamentablemente, y acto seguido, el mismo precepto prevé que el riesgo de inhalación de polvo de arcilla se conjure, simple y directamente, con la utilización de Equipos de Protección Individual).

1333 De esta manera, el art. 21 CC Vidrio de Guipúzcoa (2000-2001-2002-2003).

1334 Puede hallarse mención a ellos -como “medidas de seguridad”- en el art. 25 CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (2002-2003-2004) (que se refiere al casco y cinturón seguridad –únicamente-, indicando, además, que la empresa velará por el uso de los mismos, y que se podrá despedir al trabajador si se sancionara a la empresa por falta culpable de aquél); también, el art. 24 CC Construcción de Ávila, el Anexo I CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (2002-2003-2004-2005-2006) y el art. 23 CC Derivados del Cemento de Palencia.

y desnaturalizadas (por lo general, se ubican en el apartado “ropa de trabajo”, en el que cobra especial protagonismo la obligación empresarial de proveer gratuitamente este tipo de elementos -generalmente, se refiere a los “monos” o “buzos”- y sustituirlos periódicamente; después, suele darse una parca referencia a la necesaria provisión por parte del empleador de algunos EPIs concretos –botas de seguridad, casco, cinturón de seguridad-, en paupérrimas enumeraciones que en absoluto se aproximan a las exigencias que la normativa reglamentaria establece al respecto, por lo que su expresa mención convencional carece de sentido¹³³⁵). En el subsector de Vidrio y Cerámica, un concreto convenio de ámbito provincial se refiere, de un lado, a la provisión por la empresa de “*ropa de trabajo y protección*”¹³³⁶ (como única alusión a los medios de protección individual); en este sentido, destacar la ejemplar –e inusual- manifestación contenida en algún convenio del sector de Derivados del cemento¹³³⁷, en que expresamente se distingue la “ropa de trabajo” de la ropa exigida por la normativa preventiva (verdaderos EPIs -en este sentido, recuérdese que, como indica el art. 2.2.a) del Real Decreto 773/1997, la ropa de trabajo queda excluida de la definición de “equipo de protección individual”, cuando no esté específicamente destinada a proteger la salud o la integridad física del trabajador-).

De otra parte, no puede olvidarse que, si bien los EPIs son, por su propia naturaleza, medidas preventivas, en su empleo han de evaluarse, asimismo, los riesgos adicionales que eventualmente pueda acarrear su utilización; por ello, únicamente podrá recurrirse a ellos cuando la magnitud de los riesgos inherentes a su uso sea sustancialmente inferior a la de aquéllos que se pretenda controlar y no existan alternativas más seguras. Absoluto silencio guarda, a este respecto, la negociación colectiva del sector analizado.

Por último, y en esta línea “habitual” de atención preferente a los medios de protección individual, se han hallado algunas referencias convencionales –si bien, escasas, frente a lo que resultaría deseable- al reconocimiento del derecho del trabajador a paralizar o a interrumpir su actividad cuando se produzca una mora empresarial respecto de la puesta a disposición de los EPIs; en efecto, con idéntico tenor literal, ciertos convenios (especialmente en los subsectores de construcción y derivados del cemento)¹³³⁸ prevén que “*todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preventivo para la realización de los trabajos, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Seguridad y Salud o al Delegado*

1335 Así, el art. 81 CC Construcción de Ceuta (2003-2004-2005-2006), art. 30 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara, art. 40 CC Derivados del Cemento de Cáceres, art. 24 CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja, art. 55 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (2004), art. 23 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006) y art. 37 CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid.

1336 De este modo, CC Vidrio Las Palmas (art. 18), CC Vidrio Málaga (1998-1999) (art. 29), CC Cerámica Valencia (art. 18) y CC Vidrio Vizcaya (1999-2000) (art. 28).

1337 De esta manera, art. 28 CC Derivados del Cemento de Segovia (2003-2004-2005) y art. 25 CC Derivados del Cemento de Huesca.

1338 Así, cfr. CC Construcción Ávila (art. 24), CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (2002-2003-2004-2005-2006) (Anexo I) y el CC Derivados del Cemento de Palencia (art. 23).

de Prevención, sin perjuicio de ponerlo, además, en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo”.

Obligaciones empresariales en los supuestos de contratas y subcontratas (especial referencia a los trabajadores autónomos):

En la medida que en un mismo centro de trabajo pueden concurrir diversas actividades y trabajadores pertenecientes a distintas empresas, la LPRL prevé, en su art. 24 que, en tales supuestos, a los distintos empleadores concurrentes – y, especialmente, al empresario principal o titular del centro de trabajo– corresponderá una serie de obligaciones y responsabilidades específicas, tendentes a la cooperación en la aplicación de la normativa preventiva, para lo cual deberán establecer los oportunos mecanismos e informar de ellos a sus respectivos trabajadores, de acuerdo con lo indicado en el art. 18.1 de la propia LPRL (es decir, canalizando dicha información a través de los representantes legales de los trabajadores –en su caso-, pero sin perjuicio de que dicha información pueda proporcionarse directamente a los trabajadores).

El *leitmotiv* de tal previsión se halla, pues, en la circunstancia de concurrencia de trabajadores de distintas empresas en el centro de trabajo de una de ellas (aunque no necesariamente hayan de dedicarse a la misma actividad); por ello, el titular del mismo es el obligado en primer lugar a dar cumplida información e instrucciones al otro u otros empresarios, sobre los riesgos existentes en dicho centro de trabajo (riesgos que, obviamente, ha debido detectar a través de la oportuna y previa evaluación) y las medidas de protección y prevención correspondientes, así como de las medidas de emergencia a aplicar si tales riesgos potenciales se actualizaran; dicha información tiene unos destinatarios directos –los trabajadores de la segunda o tercera empresa que accedan a ese concreto centro de trabajo con sus peculiares características-.

Como un caso específico, trata el legislador el tema de las contratas y subcontratas (sin duda, con la mente puesta, de modo especial, en el sector de la construcción, aunque no solamente) para la realización de obras o servicios de la misma actividad (la cual, por tanto, es conocida por toda la cadena de empleadores) y que hayan de tener lugar en el propio centro de trabajo de la empresa principal; en este supuesto resulta más que evidente que sea ésta la que, aparte del propio contratista o subcontratista, vigile el cumplimiento de la normativa preventiva, tanto por parte de los trabajadores de la contrata o subcontrata cuanto por el mismo contratista o subcontratista, en la medida que un eventual incumplimiento puede derivar en la atribución de responsabilidad solidaria del empresario principal; así aparece recogido, además, de modo expreso, por el art. 55 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (2003-2004-2005-2006-2007).

Las referidas obligaciones de cooperación e información también se exigirán en relación con los trabajadores autónomos que lleven a cabo su actividad en el centro de trabajo de otro empresario, pues aquéllos entran en contacto con un centro de trabajo ajeno, con unas peculiaridades y riesgos que no siempre son conocidos por el autónomo. Parece ser, ésta, una cuestión que suscita una especial sensibilidad entre los negociadores en el ámbito

convencional al que se circunscribe el presente trabajo; en este sentido, y dada la especial idiosincrasia del sector, hubiera cabido esperar una generalización de cláusulas al respecto, especialmente en los convenios correspondientes al subsector de la construcción y edificación aunque, paradójicamente, las dos únicas referencias halladas corresponden, precisamente, a dos convenios colectivos pertenecientes a subsectores diferentes (cerámica y vidrio y yesos, cales y escayolas); así, en primer término, destaca la voluntad negociadora de dejar bien claro que es al empresario principal a quien corresponde la obligación de velar por el cumplimiento de la normativa preventiva por parte de los contratistas y subcontratistas¹³³⁹; en el supuesto especial de que éstos sean trabajadores autónomos, se hace concreto hincapié en que dicha obligación de vigilancia habrá de recaer, de modo específico, sobre aquél –de entre los distintos empresarios de la “cadena”- que haya contratado directamente los servicios del autónomo, reforzando, además, la atribución de obligaciones de información y, singularmente, coordinación con éste –esfuerzo coordinador que, en tal supuesto, se hace recaer exclusivamente en el primero-¹³⁴⁰.

Las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.

Como contrapunto a todo el entramado de derechos del trabajador/obligaciones empresariales establecidos en la LPRL, el art. 29 de la ley¹³⁴¹ se refiere de modo genérico también a las obligaciones que en esta materia incumben al trabajador, partiendo del lógico reconocimiento de la obligación de cada uno de ellos de velar por su propia seguridad y salud y por la de aquellos otros que pueden verse afectados por sus actos y omisiones profesionales; y es que, por más que el empresario despliegue todo su interés y diligencia a la hora de cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad y salud, la imprudencia, la temeridad y, a menudo, la simple desidia o el exceso de confianza del trabajador al respecto pueden dar al traste con cualquier planificación preventiva, por rigurosa que ésta sea. Resulta imprescindible, pues, la decidida y comprometida actitud cooperadora del propio trabajador quien, de acuerdo con lo prevenido por la LPRL debe, no sólo realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue (art. 20.1 ET) sino, además, hacerlo con la diligencia y la disposición colaboradora que –en todos los aspectos de la relación laboral y, por ende, en el concreto ámbito de la prevención de riesgos laborales, que ahora nos ocupa- marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones dadas por el empresario en el ejercicio regular de sus funciones de dirección, conforme a las exigencias de la buena fe (art. 20.2 ET).

Por ello, y con ánimo meramente enunciativo, la LPRL indica que los trabajadores, de acuerdo con su formación y siguiendo las instrucciones del empresario (no olvidemos que, tal y como ordena el art. 19.2 ET, en desarrollo del art. 5.b. del mismo texto estatutario, el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene) -que

1339 Cfr. art. 35.2 CC Vidrio Málaga (1998-1999).

1340 Así, *vid.* art. 35.2 CC Vidrio Málaga (1998-1999).

1341 En términos casi idénticos, *vid.* art. 13 Directiva 89/391/CEE.

podrán ser verbales o escritas, expresas o tácitas, directas o indirectas-, deberán, en particular:

-Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. El uso adecuado de los medios citados se deberá dar cuando, además de los requisitos genéricos antes enunciados, el trabajador en cuestión conozca suficientemente no sólo la naturaleza de tales instrumentos, sino también los riesgos que en su uso pueden darse.

-Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

-No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. No se trata aquí solamente de utilizar correctamente los medios de protección y prevención previstos, sino que desea resaltarse la idea de que el trabajador no debe desactivarlos, pues ello podría generar un riesgo serio para su salud, su vida, su integridad o la de quienes le rodean en el medio de trabajo. Aquí cabrá hacer distinción, a efectos de imputación de las correspondientes sanciones, entre el dolo y la culpa, o entre lo que sería la imprudencia profesional y la imprudencia temeraria.

-Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Nos hallamos aquí ante un deber de colaboración en la vigilancia ante la eventual presencia de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, sin que la norma aclare que tenga que tratarse de riesgos graves e inminentes; obviamente, dicha obligación debe ser entendida de un modo flexible puesto que, en cada caso concreto, concurrirán factores objetivos y subjetivos determinados –por ejemplo, en función de su formación, de la información recibida, de su experiencia profesional, etc. cada trabajador puede tener una diferente percepción subjetiva de los riesgos potenciales-. La LPRL tiene por objeto, aquí, alertar al trabajador para que ejercite su deber de colaboración con esa suerte de diligencia que consiste en advertir (a su juicio), por motivos razonables, la presencia de ese riesgo, respecto del cual debe informar de inmediato a una serie de sujetos, que serán quienes, a través de la cadena de mando y de acuerdo con la planificación preventiva de la empresa, emprendan las acciones tendentes a conjurarlo.

-Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Se habla aquí no sólo ya de la colaboración del trabajador en el cumplimiento de toda la normativa general de seguridad y salud laboral –lo cual viene ya establecido en apartados anteriores-, sino del cumplimiento de aquellas otras obligaciones particulares que se hayan impuesto a nivel de la concreta empresa, bien con alcance sectorial, bien con alcance

particular (*vid.* arts. 6 y ss. LPRL) por parte de la autoridad en cada caso competente.

-Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Esta última obligación “en blanco” no es sino un manifestación –entendemos, superflua, por reiterativa- del deber de diligencia en el cumplimiento del contrato y de sometimiento a las exigencias de la buena fe contractual.

El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones anteriores, a él concernientes, tendrá la consideración de infracción o incumplimiento laboral a los efectos disciplinarios previstos en el art. 58.1 ET

A este respecto, y por lo que afecta al sector objeto del presente estudio, sorprende, en primer término, la profusión y exhaustividad con que la materia relativa a las obligaciones preventivas de los trabajadores queda regulada en los convenios colectivos, lo que denota, sin duda, un singular interés negociador en torno a este concreto aspecto –interés que, opinamos, hubiera sido igualmente deseable respecto de otras importantes cuestiones que, quizá todavía más necesitadas de concreción, pasan inexplicablemente desapercibidas en el ámbito negocial-; en segundo lugar, resulta también llamativo el *modo* de abordar la cuestión por parte de los convenios pues, frente a unas cuantas –escasas- fórmulas de principio (meramente declarativas de las obligaciones del trabajador)¹³⁴², se despliega –con una frecuencia arrolladora- una amplísima “batería” de referencias ínsitas, no ya en los apartados dedicados a la salud laboral o a la prevención de riesgos laborales, sino en los preceptos dedicados al régimen disciplinario¹³⁴³. Es decir, prima –de modo diáfano- sobre cualquier otra

1342 A este respecto, por ejemplo:

–“Cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral establecidas por la empresa, y a la utilización adecuada de las medidas de seguridad y de los medios y elementos que en cada caso correspondan” (CC Derivados Cemento Guipúzcoa –art. 35-).

1343 Las conductas sancionables son, con carácter general, las siguientes [por todos, arts. 103-105 CC General Construcción, arts. 73, 74 y 75 CC Construcción de Ceuta (2003-2004-2005-2006), art. 25 CC Comercio Materiales Construcción de Cantabria (2004-2005-2006), arts. 101 102 y 103 CC Construcción de Cantabria (2002-2003-2004-2005-2006), arts 90-92 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005), art. 94-96 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (2004), arts. 70-72 CC Construcción de Almería (2002-2003-2004-2005-2006), arts. 68-70 CC Construcción de Cáceres (2002-2003-2004-2005-2006), arts. 83-85 CC Construcción de Vizcaya, art. 46 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (2002-2003-2004-2005-2006), arts. 85-87 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla, art. 43 CC Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa (2004), art. 33 CC Vidrio de Guipúzcoa (2000-2001-2002-2003), art. 50-52 CC Alfarería de La Rioja (2005-2006), art. 41 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (2003-2004-2005-2006-2007), arts. 73-75 CC Sector de la Ferralla (2003) y arts. 66-68 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005) y arts. 46-48 CC Derivados del Cemento de Álava (2003)]:

Faltas LEVES:

.Inobservancia de las normas de seguridad e higiene que no entrañe riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros.

Faltas GRAVES:

.Reiterada y advertida no utilización de medios de protección en materia de seguridad e higiene.

.Abandono de puesto de trabajo que implica riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

consideración, el aspecto negativo de las obligaciones de los trabajadores o, lo que es igual, el eventual incumplimiento de sus obligaciones –concretamente, en lo referente a la prevención de riesgos- y sus efectos disciplinarios.

No deja de resultar, una vez más, paradójico, el celo con el que se trata de asegurar el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de los trabajadores, frente a la laxitud y superficialidad (cuando no omisión absoluta) con que se aborda la necesaria concreción de ciertas obligaciones empresariales que hallarían en la negociación sectorial su ubicación natural. Quizá, la razón de aquel interés estribe en el –consciente- deseo patronal de documentar de modo minucioso, siquiera en el ámbito convencional, un a modo de catálogo de infracciones preventivas del trabajador, a semejanza de que en el ámbito administrativo afecta al empresario para, de ese modo, explicitar el sempiterno argumento de que, pese a la expresa configuración legal del empresario como “deudor de seguridad”, la prevención es cosa de todos y, como tal, ha de generar responsabilidades para todos –siquiera de distinta índole-.

3.3. Organización técnica de la prevención en la empresa.

Previo.

El art. 14.2 LPRL hace un reconocimiento del empresario como deudor de la seguridad y salud de los trabajadores y, en desarrollo del art. 7 de la Directiva Marco, establece que, en cumplimiento del deber contractual de protección, el empresario deberá constituir una organización y los medios técnicos necesarios. El empresario no cuenta, para ello, con una única forma o sistema de organización sino que, por el contrario, según las características y circunstancias de la empresa, optará –dentro del angosto margen de libertad que proporcionan la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, RSP)- por alguna de las diversas posibilidades de organización de la prevención que la normativa contempla. Es en el Capítulo IV de la LPRL, intitulado, genéricamente, "Servicios de Prevención", y en el RSP donde se regulan las distintas modalidades de organización de la actividad preventiva (arts. 30, 31 y 32 LPRL).

.Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, compañeros o terceros.

.Inobservancia de órdenes o incumplimiento normas de seguridad e higiene, cuando suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros; negativa a utilizar los medios de seguridad facilitados por la empresa.

Faltas MUY GRAVES:

.Abandono injustificado de puesto trabajo cuando llegue a ser causa de accidente del propio trabajador, compañeros o terceros.

.Imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente

.Inobservancia de las normas de seguridad que ocasiona accidente grave.

.Negligencia inexcusable o imprudencia que cause accidente grave.

Con anterioridad a la LPRL, el empresario asumía este deber de protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, mediante la constitución de ciertos órganos de ambigua funcionalidad, los denominados Comités de Seguridad e Higiene, y en aquellas empresas que no estuvieran obligadas a constituir tales Comités, designando a un Vigilante de Seguridad (nombramiento que debía recaer en el técnico más cualificado en prevención de riesgos laborales o en cualquier trabajador que acreditase algún curso de seguridad en el trabajo o socorrismo y, en defecto de éstos, en el trabajador considerado más preparado en esta materia). Obviamente, ambas figuras, han sido expresamente derogadas por la LPRL¹³⁴⁴.

Como complemento normativo necesario en esta materia, se aprobaría el RSP, primera disposición reglamentaria, entre las muchas que se presentaban imprescindibles, que apareció en desarrollo de la LPRL, lo que viene a demostrar, una vez más, la capital importancia del tratamiento del tema de los sistemas o modalidades de prevención en la empresa.

La configuración de la organización técnico-preventiva empresarial.

El primer párrafo del artículo 14.2 de la LPRL, se ocupa de delimitar, separándolas en dos ramas fundamentales, las diversas obligaciones en que se traduce el deber empresarial de prevención, como garantía absoluta de la seguridad y salud de los trabajadores -obligaciones en las que, según se ha visto, existe una coincidencia básica con los correlativos derechos del trabajador en que se proyecta el derecho de aquél a una *protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*.

Estas dos grandes ramas a que nos referimos vienen a diferenciar, de un lado, una obligación empresarial de carácter sustantivo (que el legislador cifra, genéricamente, en la *adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores*, la cual se concreta -a su vez- de modo inexcusable en las siguientes, de orden específico: *planificación de la prevención, evaluación de los riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, vigilancia de su salud y actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente*) y de otro, una obligación de carácter instrumental: *la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la LPRL*.

A través de este planteamiento, el legislador viene a sentar, claramente, dos premisas básicas:

-en primer término, la disociación definitiva (desde el punto de vista de su finalidad y funciones), dentro de lo que son órganos especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los distintos ámbitos competenciales que -

1344 La Disposición Derogatoria Única LPRL deroga específicamente el Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Título I de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

como no podría ser de otra manera, dada la diversa naturaleza y propósito de los mismos- corresponden, de un lado, a los Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención, como órganos de participación y representación - respectivamente- de los trabajadores (regulados en el Capítulo V de la LPRL) y, de otro, a los órganos efectivamente encargados de la gestión técnico-preventiva en la empresa (establecidos en el Capítulo IV del mismo cuerpo legal). Se resolvería así, definitivamente, el caótico panorama normativo anterior, en que las funciones de una y otra índole se confundían y entremezclaban, hasta pretender configurar a los primeros como órganos técnicos, perversión que no sólo iría en detrimento de su efectiva funcionalidad como órganos de participación y representación, sino también de la existencia de una verdadera y operativa organización técnica de la prevención y, por ende, de cualquier pretensión política de eficacia en materia de acción preventiva;

-en segundo lugar, la concluyente -y consecuente- naturalización de la organización técnica de la prevención en la empresa como obligación de carácter básico y esencial, como herramienta, en definitiva, que, por su idoneidad, se convierte en indispensable de cara al logro de esa protección eficaz que es debida al trabajador.

Resulta obvio que, desde un punto de vista operativo, la planificación preventiva implica para el empresario la realización de toda una serie organizada y coherente de actividades, que van desde el diagnóstico de la situación mediante una evaluación inicial de las condiciones de trabajo y el establecimiento de los objetivos -tanto generales como especiales- que han de conseguirse a través del tiempo en las diversas áreas preventivas -Seguridad, Higiene, Ergonomía, Ciencias de la Salud y Psicología- (estableciendo los correspondientes patrones de control que permitan valorar la evolución hacia los objetivos fijados), hasta la provisión de aquellos medios que sean necesarios para desarrollar la formación e información en materia preventiva a lo largo de toda la línea jerárquica de la empresa, pasando por otras actuaciones tales como el establecimiento de los programas de trabajo (integrando en ellos las mismas actividades preventivas, de modo tal que quede asegurada su efectiva inserción y expansión), la determinación de los sistemas de recogida y proceso de la información que se origine en la aplicación de los programas de trabajo, así como los mecanismos de control para la evaluación de su efectividad, y de los compromisos y obligaciones adquiridas.

Es por ello que, para resultar completa y eficaz, la planificación de la prevención en la empresa debe articularse sobre la base instrumental de una organización preventiva, cuya implantación por el empresario viene caracterizada normativamente como actividad esencial; así, el empresario deberá constituir una estructura orgánica dedicada a la gestión técnico-especializada de la prevención de riesgos en su empresa, proveyendo para ello los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo de los programas de trabajo, a la vez que señalando las funciones, atribuciones y responsabilidades de los integrantes de la empresa en orden a la prevención de riesgos .

De esta manera, queda evidenciada la íntima y lógica conexión existente entre la planificación preventiva como principio básico de cualquier actuación

empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo, de un lado, y la organización técnico-especializada encargada de materializar una eficaz gestión preventiva en la empresa, de otro. Y es que, en definitiva, la planificación técnico-preventiva, como principio ordenador básico, viene a ser, precisamente, el que explicita el nexo esencial entre el empresario como titular del poder de organización y dirección en la empresa y su responsabilidad en torno a la organización de los medios materiales y humanos necesarios para el diseño y ejecución materiales de las estrategias preventivas: él, y sólo él, es -en tanto rector y ordenador de la vida entera del organismo empresarial- quien puede y debe asumir, como elemento inherente a la misma, el cometido de proyectar, conformar, constituir, integrar y sistematizar la acción preventiva en el contexto de la actividad de la empresa.

Definidos, pues, los aspectos relativos a su origen o motivación, cabe ahora referirse a la *finalidad* de la obligación empresarial de organizar la prevención de los riesgos laborales; se apuntaba más arriba el dato de que nos hallamos ante una obligación de naturaleza instrumental (así lo entiende el propio legislador cuando, se refiere a ella como "*instrumento fundamental de la acción preventiva*"); en base a ello -y por propia definición- debe, en consecuencia, estar dirigida a la consecución de un objetivo concreto -dentro del más amplio y general de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores-, que la misma norma explicita y que se cifra en *la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención*.

En este sentido, la LPRL establece, en su Capítulo IV, intitulado "*Servicios de Prevención*", las diversas modalidades de organización de que puede servirse el empresario en cumplimiento de su deber de organizar técnicamente la prevención en la empresa; se trata de cuatro fórmulas, de diversa complejidad, cuanto diverso es también (en cuanto a magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos) el elenco de situaciones a las que la norma dirige su atención. Evidente es, de otro lado, que no todas ellas son susceptibles de asumir del mismo modo (desde un punto de vista tanto cuantitativo como cualitativo) las distintas actividades que forman parte de la gestión preventiva en la empresa.

De acuerdo con la LPRL y el RSP, el empresario desarrollará la actividad preventiva con arreglo a alguna de las modalidades siguientes (posibilidades o alternativas que tiene el empresario de organización de la prevención):

- a) Asumiendo personalmente tal actividad.
- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio (privativo o mancomunado).
- d) Recurriendo a un servicio de prevención externo (MATEP o cualquier otra entidad especializada, siempre que se hallen acreditadas para ello por la Administración).

Además, con carácter *ad hoc*, la Ley 54/2003 ha venido a introducir, en el nuevo art. 32 *bis* LPRL, una suerte de modalidad organizativa "informal", en tanto que permite al empresario que -en aquellas circunstancias en que la norma exige la presencia necesaria de los recursos preventivos- tales recursos, amén de las modalidades "formales", puedan consistir, simplemente, en la presencia de uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la

cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a desarrollar y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

A la hora de trasladar el anterior esquema organizativo al ámbito del sector estudiado, se ponen de manifiesto varias circunstancias:

-En primer lugar, y desde un punto de vista cuantitativo, las referencias a cuestiones propias de la organización técnico-preventiva en las empresas del sector son prácticamente inexistentes (de hecho, únicamente cinco convenios colectivos –uno de ellos, sectorial¹³⁴⁵- hacen alusión a ellas). Quede este dato como anecdótico elemento de reflexión.

-En segundo lugar -y ya desde una perspectiva cualitativa- falla, en algunos casos, la correspondencia entre las modalidades de organización preventiva a que hacen referencia algunos convenios y las modalidades establecidas por la LPRL y el RSP; en efecto, y en punto a ello, cabe detenerse a contemplar cómo, en buena parte de los casos, los negociadores ignoran las actuales previsiones normativas para aludir a los antiguos Servicios Médicos de Empresa¹³⁴⁶. En este sentido ha de indicarse que si bien según la Disposición Derogatoria Única de la LPRL, *“continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención”*, la aprobación del RSP supondría, de acuerdo con su Disposición Derogatoria Única, la derogación *“específicamente el Decreto 1036/1959, de 10 de junio, sobre Servicios Médico de Empresa, y la Orden de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa”*. No obstante el vacío normativo en que quedan sumidos los Servicios Médicos de Empresa, la Disposición Adicional Tercera, apartado 1, del propio RSP indicaría que *“La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención”* (si los constituyeran, el personal adscrito a los preexistentes Servicios Médicos de Empresa pasaría a integrarse en los nuevos Servicios de Prevención –Disposición Adicional Segunda RSP-). A tenor de todo esto, cabe indicar que las cláusulas convencionales que aluden a la posible *constitución* de Servicios Médicos de Empresa mancomunados han de entenderse nulas, por cuanto sólo cabe el mantenimiento de los ya existentes, pero, en ningún caso, su constitución *ex novo*.

-En cualquier caso, hay que hacer referencia a dos convenios colectivos cuyas previsiones sí vienen –felizmente- a cubrir algunas de las lagunas normativas (unas, cuya cobertura ya venía expresamente deferida a la negociación colectiva; otras, de carácter tremendamente específico, que, precisamente por ello, sólo podían hallar respuesta por la vía negocial) en torno a la regulación de la organización técnico-preventiva en las empresas. En el primer caso, el art. 66 CC Estatal del Sector de la Ferralla (2003) que, como ya se indicara en páginas precedentes, se refiere a la elaboración de una serie de criterios o normas para

1345 Nos estamos refiriendo al art. 66 CC Estatal del Sector de la Ferralla (2003).

1346 Este es el caso de los CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (art. 20) y CC Edificación y Obras Públicas de Lugo (art. 49).

la reacción o incorporación de las empresas afectadas a sus Servicios de Prevención Mancomunados –tarea que encomienda a la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo (recuérdese que, aunque el art. 21 RSP exige que, en todo caso, quede garantizada la eficacia del servicio, la laxitud de algunos de los supuestos de posible constitución –entre ellos, que se trate de empresas del mismo sector productivo, sin más exigencia, siquiera de proximidad geográfica- puede comprometer seriamente dicha eficiencia; de ahí la oportunidad y conveniencia de que el convenio sectorial marque las directrices necesarias para racionalizar el acceso a esta modalidad de organización preventiva). En el segundo supuesto, el CC Construcción de Vizcaya (2003-2004-2005), cuya DA décima se refiere a la clasificación profesional de los técnicos de prevención, planteándola en términos de asimilación a otras categorías profesionales preexistentes en el convenio; así, se dice que los técnicos de prevención de nivel superior se encuadrarán en la categoría de *Técnico Nivel III -Aparejadores-*, mientras que los de nivel intermedio quedarán ubicados en la de *Técnico Nivel VI -Técnico de Organización de 1ª-*. Del mismo modo, concretando una previsión legal –no establecida en la LPRL, sino en el art. 36.4, párrafo 1º, *in fine*, ET-, el CC Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002-2003-2004-2005-2006), cuya DA quinta ordena que se exija a las MATEP (actuando éstas como Servicios de Prevención Externos) la presencia de los recursos preventivos durante la jornada nocturna; se materializa así, en buena parte –en este caso concreto-, la exigencia estatutaria de que *los trabajadores nocturnos y a turnos gocen en todo momento de unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.*

3.4. Consulta y participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

Introducción.

Una política preventiva empresarial, adecuada y eficaz, tiene también, como presupuesto, el debido conocimiento e intervención de los trabajadores en las condiciones en las que han de desarrollar su trabajo. Para ello, la LPRL habilita diversos mecanismos, siendo –entre ellos- fundamental y básico el reconocimiento legal de los derechos de información y consulta de los trabajadores, derechos que, si bien poseen una indiscutible titularidad individual, vienen configurados en su ejercicio de acuerdo con la innegable trascendencia colectiva que la materia posee, debiendo, por ello, actuarse a través de los canales de representación concretamente instituidos por la propia LPRL

La LPRL considera, coherentemente con el resto del ordenamiento jurídico laboral, que los concretos derechos de información y consulta de los trabajadores son parte del más genérico derecho a la participación de aquéllos en la empresa atribuyendo, por ello, las funciones participativas a los órganos de representación legal de los trabajadores; además, hallamos aquí un especial interés legislativo en asegurar una adecuada participación, a través del establecimiento de órganos de representación específicos o *ad hoc* -los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud-.

Los derechos de consulta y participación de los trabajadores.

La LPRL reconoce a los trabajadores los derechos a ser consultados y a participar en materia de seguridad y salud laborales; estos derechos pueden ejercitarse directamente por los trabajadores -en ciertos supuestos- o bien -de modo general- a través de sus órganos de representación -generales o específicos para la protección de la salud en el trabajo-; además, se crea un órgano mixto especializado (el Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y de composición paritaria) diseñado especialmente para servir al propósito de habilitar dicha participación de los trabajadores en la empresa en materia preventiva.

El derecho de los trabajadores a ser consultados en lo referente a la prevención de riesgos en su empresa (en lo que se refiere a la planificación y organización del trabajo o la introducción de nuevas tecnologías -siempre que pudieran tener consecuencias sobre la salud de los trabajadores-, a la organización de los servicios de prevención -incluida la designación de trabajadores que deben hacerse cargo de los mismos, y el personal encargado de los primeros auxilios-, a ciertas informaciones que deben ser elaboradas y documentadas por el empresario y a las actividades de formación en materia preventiva) se enuncia básicamente en el art. 18 LPRL, aunque es el art. 33 del mismo cuerpo legal el que establece las condiciones de su ejercicio. Si bien dicho precepto indica que, cuando en el centro de trabajo existan órganos de representación específica en materia de salud laboral, tal derecho se ejercitará a través de éstos, no es menos cierto que, -como se apuntó con anterioridad- al quedar configurado genéricamente como un derecho de los trabajadores, la no existencia de aquéllos no exime al empleador de la obligatoriedad de llevar a cabo la consulta, sino que ésta deberá realizarse igualmente, aunque de modo directo con los trabajadores directamente.

De otra parte, este derecho a la consulta y a la participación no puede quedar constreñido a una mera configuración "pasiva" del trabajador (o de sus representantes) frente a las iniciativas político-preventivas empresariales, sino que, además, y de acuerdo con lo establecido por la Directiva Marco, el art. 18.2 LPRL reconoce con carácter general el derecho de los trabajadores a formular propuestas en materia de seguridad y salud en el trabajo; dichas propuestas podrán ir dirigidas tanto al propio empresario -directamente- como a los órganos de representación y de participación existentes en la empresa. La LPRL (art. 36.2.e) atribuye esta función a los órganos de representación específicos -Delegados de Prevención-, que podrán realizar propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud. Por otro lado, el art. 39.2.f) LPRL reconoce también al Comité de Seguridad y Salud el derecho a formular propuestas sobre la adopción de medidas preventivas.

Por último, forman, asimismo, parte de los derechos a la consulta y a la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo tanto la facultad de éstos y de sus representantes de recurrir a la Inspección de Trabajo -si estiman inadecuada la actividad preventiva empresarial- (art. 40 LPRL), como la posibilidad de que los representantes de los trabajadores (específicos o generales) acompañen al Inspector de Trabajo en las visitas que realice a la empresa (esto, a su vez, implica ciertas obligaciones para la

Inspección, tales como la comunicación de sus visitas a la empresa -para que puedan ser acompañados en ellas por los Delegados de Prevención- y la información a los representantes de los trabajadores sobre los resultados de dichas visitas y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas).

Delegados de Prevención.

La LPRL dedica su Capítulo V a la “*Consulta y participación de los trabajadores*”, tomando como base el esquema general de representación de los trabajadores en la empresa e insertando en él un instrumento nuevo y específico de representación, concretamente ideado para desarrollar sus funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Nos referimos al/los Delegado/s de Prevención.

Sin embargo, dicha atribución específica de funciones representativas en materia de salud laboral a favor de los Delegados de Prevención no ha de entenderse como una competencia *exclusiva*, ni desde el punto de vista objetivo (por cuanto los Delegados de Prevención no limitan su actividad a esta concreta materia, ya que -al indicar la propia LPRL en su art. 35 que deberán ser elegidos en el ámbito de la representación general- sus competencias serán, asimismo, las correspondientes a su condición de representantes generales), ni desde el punto de vista subjetivo (ya que los órganos de representación general dispondrán también de competencias en materia de prevención, de acuerdo con lo establecido por el ET y la LOLS –*vid.* concretamente art. 34 LPRL-). De este modo, puede intuirse que los Delegados de Prevención carecen de independencia orgánica respecto de los órganos de representación general. Por contra, su vinculación *orgánica* respecto de éstos es evidente; sí es cierto que surge, en punto a ello, la cuestión de si dicha vinculación orgánica ha de predicarse tanto respecto a la representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal) como respecto de la representación sindical (secciones sindicales). Y es que la LPRL no resulta muy clarificadora a la hora de determinar si la designación de los Delegados de Prevención debe llevarse a cabo tanto en el ámbito de la representación unitaria como en el de la sindical, o bien sólo en la primera; a primera vista, y conforme a la remisión que la propia LPRL hace ambos canales de representación -con referencia expresa al ET y a la LOLS- parece admitirse que los Delegados de Prevención pueden ser designados, igualmente, tanto en una como en otra. En cualquier caso, la cuestión no ha resultado en absoluto pacífica por cuanto la doctrina científica mayoritaria entiende que sólo es posible la designación *por y entre* los representantes *unitarios*; qué duda cabe que la opción por la representación unitaria como ámbito exclusivo de designación de los Delegados de Prevención resulta mucho menos onerosa para la empresa, ya que las garantías, facilidades y prerrogativas (especialmente, el crédito horario) reconocidas legalmente a aquéllos ya son disfrutadas por los mismos en virtud de su cualidad –previa- de representantes unitarios (lo cual no sería necesariamente así si se admite la designación en el ámbito de las secciones sindicales).

No obstante, la doctrina judicial se ha decantado por el criterio amplio de que la designación de los Delegados de Prevención corresponde en exclusiva a

los representantes de los trabajadores *en la empresa* y no a otros sujetos -el empresario o los sindicatos- lo cual, en principio, y conforme al art. 35.4 de la propia LPRL parece auspiciar la posibilidad de que mediante acuerdo colectivo puedan establecerse otros mecanismos de designación, si bien “*con la reserva mínima y por lo tanto indisponible de mantener la competencia en el nombramiento de los delegados por los representantes electivos*”¹³⁴⁷. Así parecen haberlo asumido las partes negociadoras en el sector analizado en el presente trabajo, a juzgar por algunas previsiones que, en tal sentido, reflejan la opción por los mecanismos alternativos de representación previstos por la LPRL¹³⁴⁸, si bien, dándose en todo caso, la cautela de que el sufragio activo corresponda a los representantes electivos¹³⁴⁹.

El número de Delegados de Prevención viene establecido por la LPRL de acuerdo con una tabla que, en función del número de trabajadores de la empresa, determina un concreto número de representantes -entre un mínimo de uno y un máximo de ocho-. Consecuentes con la previsión legal resultan las estipulaciones al respecto establecidas en la negociación colectiva de los subsectores analizados, en que, sin perjuicio de la siempre socorrida remisión o transcripción de la LPRL, no resulta infrecuente la obligatoriedad de designar Delegados de Prevención “en empresas de 6 ó más trabajadores”¹³⁵⁰, o asegurar su existencia “en todas las obras con menos de 20 trabajadores”¹³⁵¹; incluso, incrementar las previsiones legales para las empresas de entre 30 y 50 trabajadores (dos Delegados de Prevención, en lugar de uno)¹³⁵².

Cabe, igualmente, indicar que para las empresas o centros de trabajo con menos de seis trabajadores no se prevé en la LPRL sistema representativo alguno; cabe pensar que la norma, en estos casos, en atención al reducido número de trabajadores, y sin perjuicio de que las obligaciones empresariales de información y consulta deben llevarse a cabo *en todo caso*, sugiere implícitamente la consulta y participación *directa* de los trabajadores.

No obstante lo anterior, en el sector de la construcción la negociación colectiva ha optado por colmar dicho vacío legal, asegurando la existencia de mecanismos de representación *sui generis* a través de los cuales desarrollar las

1347 Cfr. SAN (Sala de lo Social) de 31 octubre 1997 (AS 1997, 3378); fund. jco. único.

1348 De este modo, el art.112 del CC General del Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), según el cual se podrá designar como Delegados de Prevención a otros trabajadores de la empresa que no sean representantes del personal; concretamente, algunos otros convenios exigen, además, que cuando -efectivamente- los Delegados de Prevención se elijan fuera del conjunto de los representantes del personal, deberá tratarse de trabajadores que sean, al menos, diez en su oficio o que pertenezcan a las categorías profesionales o laborales “más representativas” [vid. art. 52 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006) y art. 60 CC Construcción de Córdoba (2004-2006-2006)].

1349 De esta manera, el art. 51 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (2003-2004-2005-2006-2007), conforme al cual podrá elegirse a cualquier trabajador del centro siempre que haya acuerdo mayoritario de los Delegados de Personal o de los o miembros del Comité de Empresa.

1350 De este modo, el art. 60 CC Construcción de Córdoba (2004-2006-2006), art. 52 CC Derivados del Cemento de Córdoba (2003-2004-2005) y art. 52 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006).

1351 Cfr. art. 48 CC Construcción Barcelona (1999-2000-2001).

1352 Cfr. art. 43 CC Derivados del Cemento de Madrid (2001-2002-2003-2004-2005).

actividades de consulta y participación, incluso en esas empresas de menos de seis trabajadores; tal es el caso, por ejemplo, del subsector de construcción y edificación, en cuyo Convenio General (2002-2003-2004-2005-2006) se prevé la creación de un órgano paritario específico, integrado en la Fundación Laboral de la Construcción, para todas aquellas empresas donde no existan Delegados de Prevención¹³⁵³; o del art. 66 CC Sector de la Ferralla (2003), que instituye la figura de los “Delegados de Prevención Territoriales”, con competencias respecto a varios centros de trabajo. Por su parte, el subsector de Cerámica y Vidrio prevé, en su Convenio sectorial (1999-2000-2001), que en las empresas con menos de 6 trabajadores, cuando no exista representación de los mismos, deberá designarse un “Vigilante de Seguridad”, elegido por los trabajadores¹³⁵⁴, si bien no consta el concreto régimen jurídico de tal figura.

De otro lado, la LPRL regula, en su art. 36, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención; en lo que atañe a las competencias, éstas se ordenan en torno a cuatro concretas actividades: la colaboración con el empresario en la acción preventiva, la promoción y el fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución y el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, la consulta por el empresario con carácter previo a la adopción de las decisiones a las que se refiere el art. 33 LPRL y el ejercicio de una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos. Con tales propósitos, el propio precepto les atribuye las siguientes facultades: realización de visitas a los centros de trabajo -bien acompañando a los técnicos en sus evaluaciones preventivas o a la Inspección de Trabajo, o por propia iniciativa para llevar a cabo la función de vigilancia y control-; el acceso a la documentación e información relativa a diferentes extremos conexos con la prevención de riesgos -sobre condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores, etc., si bien con las limitaciones ex art. 22.4 LPRL y -cuando proceda- el respeto de la confidencialidad; la capacidad de recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección, y la potestad de efectuar propuestas al propio empresario y al Comité de Seguridad y Salud; la posibilidad de proponer al órgano de representación general el acuerdo de paralización de actividades, e incluso adoptar dicha decisión por mayoría de Delegados de Prevención cuando el órgano no pueda ser reunido con la urgencia requerida. Sólo esta última cuestión es abordada en el ámbito de la negociación colectiva de los subsectores analizados (siendo, además, un único convenio el que la regula), si bien en el sentido de flexibilizar los requisitos exigidos por la LPRL y el ET para lograr la paralización: en efecto, aunque los arts. 19.5 ET y 21.3 y 36.2.g) LPRL exigen que se trate de una “probabilidad seria y grave de accidente” (para requerir del empresario la adopción de las medidas necesarias) o un “riesgo grave e inminente” de accidente (para acordar la paralización, ante la pasividad o la negativa del empresario), el art. 52 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006) señala que los Delegados de Prevención podrán “obtener la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas”, obsérvese que el término “riesgo” no viene, aquí, cualificado, lo que significa, en definitiva, que, apreciada la

1353 Cfr. CC General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006), ANEXO III.4; igualmente, el art. 53 CC Construcción de Vizcaya (2003-2004-2005).

1354 Cfr. apartado 12 del Anexo I del CC General de Cerámica y Vidrio (1999-2000-2001).

existencia de cualquier situación peligrosa, podrán los representantes específicos en materia preventiva proceder a la paralización de la actividad afectada, si bien se exige que lo pongan *“de inmediato en conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda”*.

Los Delegados de Prevención han de disponer de los medios y de la formación necesarios (art. 37.2 LPRL), que habrán de ser proporcionados por el empresario; por lo que a los *medios* se refiere, la LPRL guarda un absoluto mutismo (debería ser la negociación colectiva la que concrete tal obligación empresarial). Sin embargo, y en lo concerniente a la *formación*, la LPRL contiene una regulación más precisa, al señalar –siquiera- que aquélla deberá facilitarse por la empresa por sus propios medios o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas; dicha formación será inicial y posteriormente actualizada, debiendo repetirse periódicamente cuando así se revelara necesario. Escasas son las referencias a la formación que el empresario debe proporcionar a los Delegados de Prevención; de hecho, sólo en tres supuestos se ha hallado una –siquiera mera- mención a la duración temporal de los módulos formativos que deben recibir (estableciéndose, por lo general, en 50 horas)¹³⁵⁵.

En el desempeño de sus funciones, y en tanto representantes de los trabajadores, los Delegados de Prevención disfrutan del sistema de garantías establecido por el art. 68 ET, en el cual se incluye el disfrute de un crédito de horas retribuido para el ejercicio de sus funciones; obviamente, si la designación se realiza exclusivamente en el seno de la representación unitaria, no habrá, en principio, garantías adicionales para el Delegado, quien ya las disfrutaría como miembro del comité de empresa o como delegado de personal. En cualquier caso, el del crédito horario sí que es un tema que ha merecido una especial atención por parte de los negociadores de los subsectores estudiados; sin duda porque, de no pactarse una ampliación del que ya puedan –en su caso- estar disfrutando como representantes de los trabajadores, la mera adición de funciones generada por la adquisición de la condición de Delegado de Prevención supondría no sólo la dificultad de compatibilizar todas las actividades en un mismo tiempo, sino, probablemente, un menoscabo al crédito destinado a las funciones de representación general. Es por ello que aparecen no pocas previsiones convencionales en orden a la ampliación de dicho crédito; por ejemplo, la atribución de una hora semanal adicional para comprobar el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas¹³⁵⁶, diez horas mensuales, o condicionando la “cuantía” de tal crédito adicional al número de trabajadores empleados¹³⁵⁷. No obstante, se ha hallado alguna cláusula convencional no ya inexplicable (desde una perspectiva sindical), sino abiertamente ilegal, por cuanto prevé que, careciendo los Delegados de

1355 De esta manera, art. 7 CC Mármoles y Piedras de Vizcaya (2004-2005), arts. 51 y 52 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (2003-2004-2005-2006-2007), ANEXO III.3 CC General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006), art. 60 CC Construcción de Córdoba (2004-2006-2006) y art. 43 CC Derivados del Cemento de Madrid (2001-2002-2003-2004-2005).

1356 Art. 24 CC Vidrio de Sevilla (2004-2005-2006).

1357 De esta manera, el art. 7 CC Mármoles y Piedras de Vizcaya (2004-2005) cuantifica el crédito adicional en 4 horas mensuales, si se trata de empresas de hasta quince trabajadores, o en 6 horas al mes, cuando haya más de quince.

Prevención de la condición de Delegados de Personal (eventualidad conjurada mediante la extensión de garantías ex art. 37.1 LPRL), las horas que aquéllos utilicen no serán “propias”, sino cedidas, de entre las que acumulen los Delegados de Personal (en definitiva, se está impidiendo la “generación” de más horas de crédito que no sean las derivadas estrictamente, de los órganos de representación general)¹³⁵⁸.

De cualquier modo, prevé la LPRL (art. 37) que el tiempo utilizado por los Delegados de Prevención en participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y en cualesquiera otras que organice el empresario en materia de salud y seguridad, así como el empleado en acompañar a técnicos evaluadores e Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que se realicen en los centros de trabajo, o en las que lleven a cabo por propia iniciativa en determinadas circunstancias será considerado como de trabajo efectivo, sin que pueda imputarse al crédito horario correspondiente; lo mismo sucede con el tiempo invertido por el Delegado de Prevención en su formación (art. 37.2 LPRL).

Como lógica contrapartida, sobre los Delegados de Prevención pesa un deber de sigilo –aplicable, en general, a los representantes unitarios- respecto de la información que reciban por razón del ejercicio de su función; este deber de sigilo se extiende no sólo a las informaciones que los Delegados puedan recibir del empresario, sino también a aquéllas que les sean proporcionadas por otros sujetos –especialmente, los servicios de prevención-, tanto cuando afecten a las materias indicadas en el art. 65.2 ET, cuanto el empresario haga expresa reserva de sigilo sobre las mismas de acuerdo con el mismo precepto estatutario.

Comité de Seguridad y Salud.

Viene regulado por la LPRL (arts. 38 y 39) como órgano paritario y colegiado de participación. Novedosa resulta, al respecto, la introducción en nuestro Derecho de un instrumento específico ordenado de modo exclusivo y expreso a la participación de los trabajadores en la empresa (hasta la LPRL sólo podían hallarse manifestaciones relativamente sesgadas de este derecho -la información y la consulta-, que se ejercitaban mediante los órganos de representación general). El Comité de Seguridad y Salud no puede, sin embargo, considerarse una figura desconocida en el Derecho español, en tanto en cuanto – si bien con diversa naturaleza, composición funciones y virtualidad participativa *strictu sensu*- existía, desde 1944, lo que sin duda ha de considerarse precedente inmediato de los mismos: los Comités de Seguridad e Higiene.

De acuerdo con la LPRL (art. 38), el Comité de Seguridad y Salud debe constituirse en todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores; sin embargo, resulta habitual -en el ámbito convencional analizado- la obligación de constituirlos en empresas de menor dimensión (qué duda cabe que como “mejora”, al objeto de intensificar la participación en materia preventiva en un sector en que la siniestralidad laboral resulta alarmante). Por ello, pueden hallarse numerosos ejemplos en que el

1358 Así, art. 53 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2005-2006-2007).

Comité ha de constituirse, según Convenio, en todas las empresas con más de 30 trabajadores¹³⁵⁹; incluso, en algunos casos, en las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 25¹³⁶⁰ y, en ocasiones, más de 20 trabajadores¹³⁶¹.

En tanto órgano de composición paritaria, estará compuesto por dos partes (patronal y “social”) que deberán constar del mismo número de miembros (en el “banco social” se integrarán todos los Delegados de Prevención existentes en la empresa o centro de trabajo y en el empresarial, un número igual de miembros designados por el empresario). Tal es la caracterización habitual en la negociación colectiva analizada¹³⁶²; con todo, son muy frecuentes las experiencias negociadoras que prescinden de la paridad a la hora de determinar el número de componente de cada una de las representaciones, otorgando un mayor número de integrantes al “banco social”¹³⁶³; aunque en tales casos nada se apunta respecto del régimen de adopción de acuerdos, ha de suponerse -so pena de admitir una permanente preponderancia de la voluntad “social”- el voto en bloque por cada una de las representaciones y, probablemente, el reconocimiento de voto dirimente o de calidad al presidente, en caso de desacuerdo.

De otra parte, resulta necesario indicar, asimismo, que existe la posibilidad legalmente establecida de que, por medio de la negociación colectiva se pueda constituir un Comité Intercentros en las empresas que posean varios centros de trabajo con Comité de Seguridad y Salud.

Cuando, por el número de trabajadores, no pueda constituirse en una empresa Comité de Seguridad y Salud, las competencias al mismo correspondientes serán ejercidas por los Delegados de Prevención (cfr. art. 36.1 LPRL); dicha previsión -si bien no deja de resultar curiosa por la diversa caracterización, por un lado, del Comité como órgano mixto y paritario de participación y, por otro, de los Delegados como órganos de representación de los trabajadores con virtualidad participativa *relativa* o limitada- parece responder a un claro propósito legal de arbitrar mecanismos de participación *strictu sensu* alternativos allí donde tales no existan. Más curioso resulta, todavía, otro género de previsiones convencionales, según las cuales, en aquellas empresas en que no se alcance el mínimo de plantilla necesario para la constitución de un Comité de Seguridad y Salud, se designará un “Vigilante de seguridad” con análogas facultades¹³⁶⁴, si bien tal figura “casa mal” con la actual estructura de participación

1359 Cfr. art. 60 CC Construcción de Córdoba (2004-2006-2006).

1360 Así, el art. 28 CC Construcción de Segovia (2003-2004-2005-2006).

1361 En este sentido, art. 48 CC Construcción Barcelona (1999-2000-2001).

1362 Por todos, *vid.* art. 48 CC Construcción Barcelona (1999-2000-2001).

1363 Así, art. 52 CC Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006) y art. 60 CC Construcción de Córdoba (2004-2006-2006): uno o dos representes por la parte empresarial y cinco por la parte “social”; en el art. 28 CC Construcción de Segovia (2003-2004-2005-2006), dos y cuatro, respectivamente. Entendemos, no obstante, que, con independencia de su configuración paritaria o no, la limitación vía convenio del número de representantes de los trabajadores resulta vana, por cuanto, salvo disposición más favorable, el art. 35 LPRL determina el número de Delegados de Prevención a elegir, y el art. 38.1 de la misma ley establece que todos ellos se integrarán en el Comité de Seguridad y Salud, cuando el mismo se constituya.

1364 De este modo, art. 28 CC Construcción de Segovia (2003-2004-2005-2006).

establecida en la LPRL (y es que difícilmente puede concebirse al vigilante de seguridad como un órgano de participación de los trabajadores, cuando su designación corresponde al empresario).

No obstante, y asimismo, cabe destacar la previsión legal respecto a los supuestos de empresas con diversos centros de trabajo en los que no se alcanza el número de trabajadores suficientes para constituir en cada uno de ellos un Comité de Seguridad y Salud, pero que, globalmente considerados, alcancen el mínimo legal (en tal caso, podrá constituirse un Comité de Seguridad y Salud conjunto). Inexplicablemente, ninguna referencia al respecto aparece en los convenios colectivos analizados. Por el contrario, sí se ha previsto la creación de un órgano paritario sectorial ordenado a desarrollar las funciones correspondientes en el ámbito de las pequeñas empresas que no llegan a cumplir los requisitos de tamaño de plantilla para dotarse de estructuras propias de representación y participación de los trabajadores¹³⁶⁵.

El Comité de Seguridad y Salud se autorregulará en lo que a su funcionamiento interno se refiere, sin que la LPRL establezca más limitación al efecto que la obligatoriedad mínima de una reunión trimestral, así como cuantas veces sea solicitado por cualquiera de las representaciones que lo integran. En torno a esta cuestión, algunos convenios colectivos del sector determinan la frecuencia mínima de las reuniones ordinarias del Comité, reforzando las previsiones legales al acortar el lapso máximo de tiempo entre ellas a un mes¹³⁶⁶.

Podrán, además, asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud - con voz pero sin voto- los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (si no pertenecieran ya al Comité), los trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y los asesores externos, técnicos en prevención (en los dos últimos supuestos, siempre que medie requerimiento expreso).

Por lo que se refiere al desempeño funcional del Comité de Seguridad y Salud, la LPRL indica, *a priori*, que se trata de un órgano destinado específicamente “a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos” (art. 38 LPRL); no obstante, las concretas competencias asignadas tras tan genérica declaración parecen circunscribirse tanto a la labor de consulta como a la actividad de deliberación conjunta (intervención en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, promoción de iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos en el trabajo, con propuesta a la empresa de medidas de mejora de las condiciones o de corrección de las deficiencias existentes).

1365 En este sentido, el CC General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006) -ANEXO III.4- y el CC Construcción de Vizcaya (2003-2004-2005) –art. 53-.

1366 De este modo, el art. 42 CC Construcción Navarra (2002-2003-2004).

En aras al adecuado desempeño de sus funciones, los miembros del Comité de Seguridad y Salud tienen reconocida por la LPRL una serie de facultades de información, la cual se extenderá a la situación relativa a la prevención de riesgos –con posibilidad de realizar visitas-, a la documentación e información (art. 23 LPRL) relativa a las condiciones de trabajo que resulte necesaria y la generada por la actividad del Servicio de Prevención, al conocimiento y análisis de los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores (con el propósito de averiguar sus causas y proponer las medidas preventivas correspondientes), así como al conocimiento e informe respecto de la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Capítulo 7

Seguridad Social Complementaria y Mejoras sociales

1. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva en los diferentes subsectores se detiene de forma bastante pormenorizada en la regulación de las diferentes mejoras sociales que otorgan a sus trabajadores, mejoras éstas que suelen consistir en complementar ciertas prestaciones que otorga el Sistema de Seguridad Social –es el caso del complemento por IT o las indemnizaciones por jubilación anticipada o por invalidez o muerte del trabajador incluido en el ámbito de aplicación del convenio-. Mucho más raras resultan las indemnizaciones o ayudas que los convenios colectivos destinan a cubrir otros objetivos como el premio por natalidad o la ayuda por estudios.

2. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En especial, está ampliamente regulada la concesión del complemento extrasalarial que se otorga por las empresas cuando el trabajador se encuentra en situación de IT con la finalidad de intentar igualar el salario del trabajador de baja al salario que percibiría si estuviera de alta, a efectos de evitar los efectos perniciosos que la baja laboral provoca en las rentas del trabajador. Por lo demás, resulta especialmente relevante tener en cuenta que este complemento se otorga con especial benevolencia cuando el origen de la contingencia es un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. De igual modo, el otorgamiento del mismo se utiliza en los instrumentos colectivos, para intentar controlar mejor los procesos de incapacidad temporal, de manera que, aparte de negarlos cuando tengan su origen en ciertas enfermedades profesionales consideradas “sospechosas” como la lumbalgia o similares-, o cuando el accidente de trabajo sea *in itinere*; asimismo, a menudo tampoco se tiene derecho a ellos en las enfermedades por causa común de corta duración. Además, la cuantía misma del complemento o su duración se hacen depender, también, de que los procesos de baja –sobre todo por causas comunes- no se reiteren en el tiempo.

A) SUBSECTOR AZULEJO Y BALDOSA CERÁMICA

En el subsector del azulejo y baldosa cerámica, teniendo en cuenta que el CC provincial de Castellón aglutina el 85% de la actividad nacional del sector, es de suma importancia el contenido de este último convenio provincial en la materia. En dicho CC de Castellón, de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, del año 2004 (art. 59º), se garantiza una mayor prestación por IT a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio, siendo diferente según cual sea el origen de la contingencia: si la prestación deriva de una contingencia común al trabajador se le reconoce el derecho a percibir de la empresa el 60% de la base reguladora de la prestación por IT durante los tres primeros días de baja –días excluidos de protección alguna por parte del sistema- y durante el mismo período y causa cuando se trate de su primera hospitalización. Si, en cambio, el trabajador en situación de IT ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional la empresa se compromete a abonar el complemento que garantice la percepción del 100% de la retribución del trabajador desde el vigésimoprimer día a contar desde el de la

baja (hasta ese momento el trabajador venía percibiendo el 75% de su base reguladora).

En el subsector del cemento no se contempla nada especialmente en este sentido en donde rige el Acuerdo estatal para cobertura de vacíos aprobado por Resolución de 26 de noviembre de 1998, que pretende cubrir vacíos de contenido no tratados por la Ordenanza laboral.

B) SUBSECTOR CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

Es muy frecuente, en este subsector de la construcción y en los otros subsectores, que la negociación colectiva intente completar las prestaciones que otorga el Sistema de la Seguridad Social con otras percepciones que, a costa de la empresa, pretenden acercar más el salario que percibe el trabajador mientras está de baja al que percibiría si estuviera trabajando ya que las prestaciones públicas, como es sabido, no llegan a cubrir al 100% del salario real del trabajador afectado. De hecho, la mayor parte, si no todos los convenios colectivos de ámbito provincial, contienen alguna disposición al respecto. Sin embargo, como punto de partida, hay que señalar que el contenido de este complemento es muy dispar en los convenios provinciales estudiados casi con seguridad porque en el C.C. general del subsector no se regula el mismo. A pesar de ello, intentaremos acercarnos a las similitudes o a los puntos en común que se contienen en estos convenios, destacando que incluimos en el estudio a los CC que presentan un ámbito funcional o de actividad confuso respecto al CC general del sector de la construcción.

En esencia, la mayor parte de las veces, el régimen de la obtención, el contenido y la misma duración de la percepción del mentado complemento se regula en atención a cuál sea el origen de la contingencia que provoca la incapacidad temporal –la alusión a la incapacidad laboral transitoria hoy es errónea pero todavía se encuentra en algún CC-. Es decir, lo esencialmente relevante a los efectos de percibir el mentado complemento es si el origen de la contingencia es común o profesional ya que se señalan regímenes distintos si el origen de la contingencia es uno u otro, resultando, en definitiva y, en cualquier caso, siempre más beneficioso y de mayor cuantía éste si la contingencia tiene origen profesional¹³⁶⁷.

Así, en algunos convenios se excluye el pago del complemento cuando el origen de la contingencia sea distinto del accidente de trabajo¹³⁶⁸ aunque en

1367 Excepcionalmente, en cambio, en el C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (2004), en el C.C. Almacenistas de materiales de Construcción de León (2003) y en el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Valencia (2004) se reconoce el complemento sin hacer diferenciación alguna respecto al origen de la contingencia. Lo mismo se hace en el C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003). Lo normal es lo que ocurre en el C.C. canteras, marmolistas y granitos naturales de Valencia (2002) en el que tanto la duración del complemento como su cuantía dependen de este factor.

1368 C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004), C.C. Construcción de La Coruña (2005). En el C.C. Construcción de Baleares (2002) se señala que tienen derecho al complemento por IT los trabajadores que se hallen en situación de IT derivada de AT, y siempre que hayan realizado un curso de formación, de al menos 20 horas, en materia de seguridad y salud laboral. Lo percibirán durante los primeros meses de baja, excepción hecha de los treinta

algún caso, sorprendentemente, llega a reducirse¹³⁶⁹ o negarse el pago del complemento, cuando el accidente se califique “in itinere”¹³⁷⁰ o, lo que resulta más llamativo, quizá por lo recurrente que sea la enfermedad en la actividad de la construcción, también se dispone que se complementan todas las bajas por accidente de trabajo, excepto las que deriven de lumbalgias o similares¹³⁷¹. En otros casos, solamente se considera accidente de trabajo aquel que provoque fractura ósea, lesión muscular y otros accidentes cuya lesión sea objetivamente determinable o se dispone que el origen de la contingencia a estos efectos sólo es la enfermedad profesional cuando se el trabajador sufra de silicosis, dermatosis o cualquier dolencia avalada por el Instituto de Salud Laboral u Organismo similar¹³⁷². Igualmente, con la finalidad de que no se multipliquen las bajas de corta duración, a veces no se paga el complemento por IT cuando la baja tenga una duración inferior a cierto nº de días¹³⁷³.

En algún CC tampoco se reconoce el derecho al complemento cuando la IT derive de ANL¹³⁷⁴, pero lo más frecuente es declarar el derecho al complemento sea cual sea la contingencia y ofrecer ésta de diferente modo en uno u otro caso¹³⁷⁵. Así, por ejemplo, aunque se otorga el complemento automáticamente si la contingencia es profesional¹³⁷⁶, en cambio, solamente se tiene derecho a éste cuando el origen de la contingencia es la EC si, además, el trabajador está hospitalizado o se encuentra en una situación de especial penuria¹³⁷⁷. En cualquier caso, a raíz de un gran número de disposiciones en

primeros días, una indemnización diaria de 3 euros. El cumplimiento del requisito de haber realizado el curso de formación sólo podrá acreditarse mediante la cartilla profesional expedida por la Fundación Laboral de la Construcción. La indemnización fijada se devengará como máximo durante 5 meses dentro del período de referencia de 12 meses. Vid. C.C. Construcción de Asturias (2003).

1369 En el C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004) el complemento de IT por accidente de trabajo in itinere no se paga a no ser que la contingencia sea AT.

1370 C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004). Por el contrario, en el C.C. edificación y obras públicas de León (2002) se reconoce que se abonará igualmente el complemento en los casos en los que el accidente fuera admitido como in itinere por la correspondiente entidad aseguradora o calificado, en su caso y como tal, por la vía jurisdiccional. Vid, también, C.C. Construcción y OP de Gerona (2005).

1371 C.C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2004). En el caso de que la lumbalgia haya sido ocasionada por un AT entonces se percibe el complemento, pero rebajado, hasta un 90% en 2004 y un 100% en 2005, de la base reguladora, siempre que la bajadure 45 días y hasta un límite de 120 días. Vid, también, C.C. Construcción de Albacete (2003).

1372 C.C. Construcción y OP de Navarra (extraestatutario) (2005).

1373 No se abona en bajas inferiores a 7 días -C.C.Construcción de Vizcaya (2003)-. En el C.C. Construcción y OP de Burgos (2005) se abona el suplemento de IT como consecuencia de AT o EP con una prestación desde el día 11 de la fecha de baja hasta el día 140, ambos inclusive. En el C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005) el complemento cuando la IT derive de EC se abona desde el día 21º.

1374 Es lo que se hace, por ejemplo, en el C.C. Construcción de Lérida (2002), en el C.C. Construcción de Toledo (2002) y en el C.C. Construcción de Barcelona (2003).

1375 En el C.C. Construcción de Cáceres (2002) el suplemento se concede en condiciones diferentes según cual sea el origen de la contingencia. Lo mismo ocurre en el C.C. Construcción y OP de Gerona (2005), o en el C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005).

1376 En el C.C. Construcción de Cantabria (2003) para percibir el complemento solamente basta el AT; en caso de EC hace falta hospitalización.

1377 Vid. C.C. Construcción de Álava (2005), C.C. Construcción y OP de Ávila (2002), C.C. Construcción y OP de Soria (2002), C.C. Construcción y OP de Granada (2005), C.C. Construcción y OP de Orense (2004), C.C. Construcción y OP de Pontevedra (2004), C.C. Construcción de Ourense (2004). En el C.C. Construcción de Huelva (2005) se concede el

tal sentido, queda bastante patente la voluntad de aumentar la duración y cuantía del complemento si el origen de la contingencia es profesional¹³⁷⁸.

Pero, además, otros factores, en sí, también determinan el que se tenga derecho al complemento, que se otorgue al inicio de la IT o más tarde¹³⁷⁹, durante más tiempo o que su cuantía sea mayor, factores como el de la hospitalización del trabajador en situación de baja¹³⁸⁰, su enyesamiento¹³⁸¹, el que se haya provocado una fractura o herida abierta¹³⁸², que el accidente se califique como grave o muy grave¹³⁸³, el que sea mayor o menor la duración de la hospitalización, su antigüedad en la misma¹³⁸⁴, o el haber realizado un curso

complemento por enfermedad común si el trabajador está hospitalizado o sigue un tratamiento en cama, o a si ha sufrido fracturas y amputaciones de miembros.

1378 Vid., por ejemplo, el C.C. Construcción de Burgos (2005) donde las condiciones son muy distintas, en uno y otro caso, o el C.C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002), C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004). En el C.C. de Cantabria (2003) si el origen de la contingencia es común la duración máxima del complemento es 3 meses; en cambio, si el origen de la contingencia es profesional la duración máxima de éste es de 18 meses. En el caso del C.C. Construcción y Derivados del Cemento de Zamora (2003) si se trata de una enfermedad común o ANL las empresas abonan a los trabajadores un suplemento del 25% sobre el salario base de cotización a la seguridad social, desde el día 31 contado a partir de la baja médica, aunque, en caso de hospitalización, a partir del 1º día de la baja; mientras que si se trata de un accidente las empresas abonan al trabajador accidentado el 100% del salario del trabajador con todos sus emolumentos a partir del día siguiente de la baja. En el C.C. Construcción de Cuenca (2002-2006) por accidente de trabajo el complemento se percibe a partir del primer día, mientras que si la IT tiene por causa una EC o ANL el complemento se abona desde el 21º día.

1379 En el C.C. industrias de la Construcción y OP de Huesca (2002), la empresa abona el complemento por IT desde el principio de la hospitalización y hasta el final de ella.

1380 Vid. el C.C. Construcción de Barcelona (2003). En éste para tener derecho al complemento se señala que el trabajador debe percibir la asistencia sanitaria del Sistema de Seguridad Social y los trabajadores deben presentar certificación de la entidad hospitalaria correspondiente. Vid. también, C.C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002), o C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004). En el C.C. Construcción de Cantabria (2003) ello determina que el complemento se abone desde el 1º día de la baja, no desde el 4º día. Vid. también C.C. Construcción de Guadalajara (2002), C.C. Construcción de Cáceres (2002), C.C. Construcción y OP de Gerona (2005), C.C. actividades edificación y obras públicas de La Rioja (2003), C.C. Construcción y OP de Madrid (2005), C.C. Construcción y OP de Murcia (2002), C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005). Vid. C.C. mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002).

1381 C.C. Construcción de Almería (2002) otorga el complemento cuando haya existido un accidente laboral y éste haya dado lugar a la hospitalización o el enyesamiento del trabajador. Asimismo, también se dispone que: En situaciones similares a las indicadas, acreditadas mediante la oportuna justificación y cuando sean consideradas como caso especial por la comisión paritaria, también procederá el abono de este complemento.

1382 Vid. C.C. Construcción de Toledo (2002).

1383 Vid. C.C. actividades de Edificación y obras públicas de La Rioja (2003).

1384 En el C.C. industria de la Construcción y OP de Huesca (2002), el complemento por IT solamente se otorga a los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a 6 meses, excepto si el complemento se otorga por la hospitalización del trabajador. En el C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003) el complemento por IT solamente se abona si el trabajador tiene una antigüedad en la empresa de 6 meses. Vid. C.C. Construcción de Cáceres (2002) donde se exige la antigüedad de 1 mes para percibir el suplemento por EC con hospitalización, aunque este requisito desaparece si el origen de la contingencia es el AT. En el C.C. actividades de edificación y obras públicas de La Rioja (2003) se exige una antigüedad de 3 meses para percibir el complemento por enfermedad.

de formación, de al menos, 20 horas, en materia de seguridad y salud laboral¹³⁸⁵.

Otros muchos convenios aprovechan el otorgamiento de este complemento para facilitar el control médico de la situación de baja del trabajador afectado. Esta finalidad se vé traducida, a veces, en la inclusión de meros recordatorios a la necesidad de que el trabajador de baja deba permanecer en su domicilio o a que la empresa conserve el derecho de inspección o vigilancia de la salud del trabajador¹³⁸⁶, pero la mayor parte de las veces llega a condicionarse la percepción del complemento a que el trabajador de baja se someta a reconocimientos médicos cuando sea requerido para ello¹³⁸⁷ por el médico que designe la empresa a tal fin¹³⁸⁸. Además, se premia la duración más breve de las bajas o sus repeticiones a lo largo del año, otorgándose solamente el complemento en la primera baja del año en la empresa¹³⁸⁹, reconociendo un complemento mayor en la primera baja del trabajador dentro del año y menor a la segunda y posteriores bajas, o llegando a reducirse también, según se prolongue ésta por más tiempo, la cuantía del mentado complemento¹³⁹⁰. También, como se ha señalado, el otorgamiento del complemento depende de

1385 C.C. Construcción de Baleares (2002)

1386 C.C. Construcción de Lérida (2003) y C.C. Construcción y Derivados del Cemento de Zamora (2003), respectivamente.

1387 C.C. Construcción de Cantabria (2003), C.C. Construcción y OP de Gerona (2005), C.C. Construcción de Valencia (2005), C.C. Construcción de Guadalajara (2002), C.C. Construcción de Salamanca (2005) .

1388 Por lo que si la empresa no realiza tal designación se entiende que se presume que acepta el pago del complemento renunciando a la intervención facultativa. Vid. C.C. Construcción de Jaén (2005). En el C.C. Construcción y OP de Salamanca (2005) se dispone que el complemento de SS cesará cuando el trabajador no cumpla las prescripciones médico-sanitarias dispuestas por los facultativos de la Seguridad Social.

1389 En el C.C. Construcción de Burgos el complemento por IT por CC se ofrece solamente dos veces al año.

1390 Vid. C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005) donde se señala: Enfermedades. a) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el trabajador que se halle asistido por la seguridad social tendrá derecho a que se le completen las prestaciones económicas de la misma con un complemento, a cargo de la empresa, hasta igualar el importe de su sueldo mensual. Este beneficio podrá disfrutarse hasta un máximo de doce mensualidades.

b) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y en la primera baja dentro de cada año, el trabajador que se halle asistido por la seguridad social tendrá derecho al mismo complemento anteriormente citado, hasta un máximo de doce meses.

En la segunda y posteriores bajas dentro de cada año, el trabajador que se halle asistido por la seguridad social tendrá derecho a un complemento, a cargo de la empresa también hasta el máximo de 12 meses, hasta igualar el siguiente porcentaje del importe íntegro de su sueldo mensual:

Los treinta primeros días de la baja, porcentaje del 100%.

Desde el día 31 hasta el 60 de la baja, porcentaje del 90%.

A partir del 61 de la baja, porcentaje del 80%.

A efectos de tales complementos, los días de baja del trabajador, incluidos los de la primera, serán acumulativos.

En el C.C. Construcción de Albacete (2003) se garantiza el complemento de un 80% sobre el salario base, antigüedad, plus de asistencia y pagas extraordinarias solamente dos veces al año, y desde el primer día de la baja cuando la contingencia sea debida a ANL y EC, desde el 21º día de la baja si el proceso dura más de 30 días, y, si se trata de la tercera baja anual el complemento se reduce hasta el 15% de las prestaciones que ofrece la SS desde el 4º al 20º día.

que la duración de la baja se prolongue por más de un nº de días –7, 15 días-, en un intento de evitar la multiplicación de las bajas de corta duración¹³⁹¹ y también su cuantía¹³⁹². Todo ello, según se ha señalado, con el firme y claro propósito de no “incitar” a los trabajadores a acogerse a bajas por IT, muy posiblemente por la indefensión que tienen las empresas frente a la dificultad de poder llegar a controlar del todo los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común. El control del absentismo laboral o el abuso fraudulento de las bajas laborales se convierte en un objetivo primordial, por ejemplo, en el CC de Navarra de construcción y obras públicas para el año 2005 (extraestatutario), art. 38º, razón por la cual las partes firmantes del Convenio se comprometen a llevar un especial seguimiento de las bajas laborales, sobre todo de aquellas que pudieran resultar abusivas¹³⁹³.

1391 Vid. C.C. Construcción de Vizcaya (2003) o el C.C. Construcción de Barcelona (2003).

1392 En el C.C. Construcción y OP de Navarra (extraestatutario) (2005), el complemento que se abona es del 75 % del día 1 al 14º de la baja, ambos inclusive; el 85% del día 15º al 29º de la baja; el 100% a partir del 30º día de la baja.

1393 En dicho precepto se dispone que: *Las partes firmantes reconocen que el absentismo fraudulento supone un importante problema y que para su reducción se han de tener en cuenta los siguientes requisitos: la presentación del trabajador en el puesto de trabajo, la adecuada organización de la medicina de la empresa y de la seguridad social, unido a la adecuación de las condiciones de seguridad e higiene y ambiente de trabajo, pasando por una eficaz protección de la salud física y mental de los trabajadores. Por consiguiente, para conseguir de una forma más eficaz reducir el absentismo, se procurará tener presentes los convenios referentes a la materia de la OIT.*

Por otra parte los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a la organización de trabajos y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física o mental del trabajador.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1º. A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar sus reducciones.

2º. A gestionar la Seguridad Social el control de las bajas que puedan parecer abusivas por ambas partes. A tal efecto, una vez firmado el Convenio y en el plazo de un mes, las centrales sindicales firmantes del mismo se comprometen a gestionar, junto a las asociaciones empresariales, ante el Delegado de Sanidad y Seguridad Social, la puesta en práctica de las medidas que la ley prevé para evitar el absentismo fraudulento (partes de baja, seguimiento de enfermos, partes de confirmación).

3º. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sea de un solo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja o en su defecto, justificante médico de asistencia a consulta con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo, cuando el trabajador tuviere derecho a ella.

Los trabajadores que se encuentren de baja por enfermedad o accidente de trabajo, vendrán obligados a pasar el o los reconocimientos médicos que la empresa estime oportunos y con el personal sanitario que éste les indique.

En el supuesto de que el médico, servicio o persona designada por la empresa determinara la inexistencia de causas suficientes de enfermedad justificativa de la no asistencia al trabajo, lo pondrán en conocimiento de la empresa, la que a su vez podrá eliminar, respecto a la persona afectada, los complementos que se recogen en este artículo.

En todo caso, se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de personal de los resultados obtenidos.

4º. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal de baja, en los plazos legalmente establecidos.

5º. Las partes firmantes consideran como causa de aplicación de las sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

Por lo demás, en cuanto a la naturaleza jurídica del complemento, éste se califica como indemnización salarial o como complemento extrasalarial¹³⁹⁴, siendo éste el carácter que debería atribuírsele, por lo que quedaría excluido de cotización.

Su contenido consiste frecuentemente en igualar el salario real¹³⁹⁵ o el salario de convenio establecido para el trabajador en cuestión, otorgando las cantidades necesarias que, sumadas a las prestaciones que otorgue el Sistema, alcancen dicha cantidad. Para ello, en ocasiones, se enumeran los conceptos retributivos a los que el trabajador tendrá derecho al percibirlo¹³⁹⁶, destacándose la mención al derecho a cobrar también las pagas extraordinarias durante este período, a prorrata¹³⁹⁷. Pero no siempre se pretende igualar el salario real del trabajador; otras veces tan sólo se abona al trabajador un suplemento que no tiene porqué llegar a igualar el sueldo real¹³⁹⁸.

1394 Así se le califica, por ejemplo, en el C.C. Construcción de Almería (2002), entre otros muchos Convenios.

1395 C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería (2002), C.C. Construcción y OP de Murcia (2002), C.C. Construcción y OP de Soria (2002), C.C. Construcción y OP de Granada (2005), C.C. Construcción y OP de Pontevedra (2004).

1396 Por ejemplo, en el C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (2004) al trabajador se le abona el salario que le corresponda más la antigüedad. En el C.C. Construcción de Segovia (2003) el complemento debe garantizar el 100% del salario del convenio con el complemento de antigüedad, más el 100% del plus de actividad. En el C.C. Construcción de La Coruña (2005) se abona un complemento que garantice el 100% del salario base y plus de asistencia. Vid, también, C.C. Construcción y OP de Madrid (2005). En el C.C. Construcción y OP de Málaga (2005) si la IT deriva de AT y EP se abona la diferencia entre la prestación correspondiente a cada situación y la suma del salario base establecido en este convenio, más el complemento de actividad, las partes proporcionales de las pagas reglamentarias y la antigüedad, en su caso. En el caso de IT derivada de EC el empresario complementará hasta el 100% del salario base de convenio, a partir del día 30 de la baja. Vid. C.C. sector de la Construcción de Orense (2004).

1397 Es lo que hace, por ejemplo, el C.C. Construcción de Huelva (2000). En el C.C. Construcción de Cantabria (2003) se señala que se percibirán, íntegramente, el salario base, el plus de actividad, añadiendo antigüedad y complementos personales (plus de trabajos tóxicos, peligrosos o penosos y nocturnidad, etc, que se coticen en nómina), incluyendo la diferencia en las pagas extraordinarias. En el art. 25º del C.C. Construcción de Barcelona (2003) se dispone que: *Conforme a lo señalado en este apartado y en relación con el artículo 20.5 de este Convenio, la parte proporcional de la prorrata de pagas devengada durante la situación de IT se liquida al realizar el abono de la citada gratificación extraordinaria, tal y como se indica en el Acuerdo 4º del acta de la Comisión paritaria de 18 de junio de 1993.*

1398 Aunque pretende un acercamiento a esa cantidad. Vid. C.C. Construcción y Derivados del Cemento de Zamora (2003), el C.C. Construcción de Valencia (2005), el C.C. Construcción de Barcelona (2003), el C.C. Construcción de Guadalajara (2002), el C.C. Construcción de Salamanca (2005), en donde la indemnización por IT derivada de EC o ANL consiste en retribuir a todos los trabajadores con un suplemento del 25 por cien sobre el salario base de cotización a la seguridad social. De hecho, no se permite que se supere el 100% de la base de cálculo del subsidio en ningún caso, ni aunque durante la vigencia del C.C. se incrementara el porcentaje del subsidio de IT a cargo de la S.S. por encima del 75% (Vid. C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003)). En el C.C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción y saneamiento de Alicante (2004), se dispone que las empresas pagarán unos complementos durante la situación de baja durante el período de 240 días desde la baja y en las siguientes proporciones: un 25% de la base reguladora en los casos derivados de accidente de trabajo; y un 25% de la base reguladora en los casos derivados de enfermedad común. C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004) el complemento, cuando se otorga por haber padecido el trabajador un accidente de trabajo es de 7,38 euros por día, desde el primer día de producida la baja. En el C.C. Construcción y OP de Álava (2005) en los casos de enfermedad común y

En cuanto a la duración temporal del complemento, aunque la mayor parte de las veces se otorga hasta el final de la baja médica, la extensión de éste puede fijarse en atención a cuál sea el origen de la contingencia –siendo más amplia la duración si la contingencia es profesional¹³⁹⁹ y, en un gran número de ocasiones el final del abono del complemento coincide con el final de la hospitalización del trabajador o, por ejemplo, con su enyesamiento¹⁴⁰⁰. No obstante, también es frecuente encontrar disposiciones que imponen o limitan la extensión temporal del complemento hasta un el nº de días concreto¹⁴⁰¹, sin que tenga que alcanzar éste necesariamente hasta el final de la baja del trabajador. Por lo demás, estos complementos suelen abonarse mientras el trabajador mantenga su relación laboral con la empresa, por lo que en el momento de la extinción del contrato o de la terminación de la obra en marcha¹⁴⁰² se extingue el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias, aunque el trabajador siga en situación de incapacidad temporal¹⁴⁰³.

sólo en la primera baja del año en la empresa, los tres primeros días se abonan al 60% de la base de cotización que le corresponda al trabajador.

En el C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005) se le garantiza al trabajador un complemento por AT y EP de 875 euros/brutos/mes para el año 2005 y 900 euros/brutos/mes, para el año 2006.

En el C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005) el complemento tiene una cuantía diferente en atención al origen de la contingencia que provoca la IT.

1399 Vid, por ejemplo, C.C. Construcción y OP de Burgos (2005), o C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004): la duración de la IT si la contingencia es común es de tres meses, en caso de que la contingencia sea profesional hasta el plazo máximo legalmente establecido.

1400 C.C. Construcción de Almería (2002).

1401 El C.C. Construcción de Almería (2002) otorga el complemento hasta un máximo de 6 meses. En el C.C. Construcción de Toledo (2002), el complemento tiene una duración máxima de 60 días. En el C.C. Construcción de Baleares (2002) la indemnización fijada se devenga como máximo durante 5 meses dentro de un período de referencia de 12 meses. Vid. también, C.C. Construcción de Álava (2005) en donde el nº de días de duración máxima de la percepción del complemento depende del origen de la contingencia: AT: 365 días, baja con hospitalización: 40 días. En el C.C. Construcción y OP de Asturias (2003) el límite máximo para la percepción del complemento es de 60 días. En el C.C. Construcción y OP de Ávila (2002) se percibe el complemento hasta un máximo de dos meses si deriva de EC, y hasta un máximo de 6 meses si deriva de AT/EP. Hasta 8 meses o 9 meses se fija como plazo máximo en el C.C. Construcción y OP de Gerona (2005). Vid. C.C. actividades de edificación y obras públicas de La Rioja (2003). En el C.C. Construcción y OP de Madrid (2005) el complemento se puede percibir hasta los 60 o 65 días, dependiendo del supuesto. En el C.C. Construcción y OP de Murcia (2002) la percepción del complemento alcanza desde el 16º día de hospitalización hasta el día 40º y, en caso de AT desde el 8º día hasta el 3º mes. En el C.C. Construcción y OP de Salamanca (2005) el complemento puede percibirse hasta los 4 meses, desde el día 31º (EC) o desde el día de la baja hasta 6 meses en caso de AT, EP u hospitalización. En el C.C. Construcción y OP de Soria (2002) se establece que el complemento se abonará durante siete meses en el año 2003, durante nueve meses en el año 2004 y durante doce meses en el año 2005. Vid. C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005). En el C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003) se fija un período máximo para la percepción del complemento de 90 días. En el C.C. mármoles y piedras de Pontevedra (2004) la duración máxima del complemento es de 100 días. En el C.C. de mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002) la duración máxima es de 35 días. En el C.C. almacenistas de materiales de Construcción de León (2003) la duración máxima es de 12 meses, la misma que en el C.C. Comercio de Construcción de Valencia (2004).

1402 Vid. C.C. Pintura de La Coruña (2005), C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004).

1403 Vid, C.C. Construcción y OP de Navarra (extraestatutario) (2005).

C) SUBSECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO

En el subsector de los derivados del cemento las prestaciones complementarias de la seguridad social no aparecen como materia reservada al CGDC, razón por la cual los CC de ámbito inferior podrían concurrir en la regulación de la materia. De cualquier forma, lo primero que llama la atención es que en el CC general para el año 2001 es que se extremen las precauciones para que el otorgamiento del complemento no sirva para incrementar el índice de absentismo laboral y se utiliza, por tanto, también su otorgamiento, para facilitar el control de la IT derivada de causas comunes¹⁴⁰⁴. Así, se otorga el complemento por IT hasta alcanzar el 100% de la BC del trabajador del mes anterior, sin incluir horas extraordinarias ni prorrata de pagas extras cuando el origen de la contingencia es profesional; en cambio, cuando la incapacidad temporal deriva de enfermedad común o accidente no laboral el complemento solamente se otorga a cualquier trabajador de la empresa –hasta el 100% de la BC desde el día 16º- siempre y cuando el índice de absentismo no supere una determinada cifra, entendiéndose que, a tales efectos, dicho índice debe ser expuesto en los tablones de anuncios y conocido por los representantes laborales para su control –incluso debe enviarse copia a la Comisión paritaria de interpretación del convenio provincial correspondiente-. Si dicha información no se facilita por la empresa ello no libera a las empresas del pago del complemento, aunque se supere la cifra fijada de absentismo. Para todo ello se define el absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral, y su índice en cada empresa se calcula del siguiente modo:

Absentismo = Horas de ausencia de IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado/ Horas teóricas laboral del período considerado por número de trabajadores de plantilla * 100

De cualquier modo, el CC de sector declara la necesidad de conservar las condiciones más beneficiosas pactadas en CC de ámbito inferior, hasta ser alcanzadas por las fijadas en el CC del subsector. A pesar de ello, en algún CC provincial anterior ya incluía esta cláusula en los mismos términos y son muy frecuentes los C.C. que reiteran en los mismos términos la misma¹⁴⁰⁵.

Cuando los C.C. provinciales incluyen cláusulas diferentes –en pocas ocasiones- en esencia, siguiendo la tendencia expuesta para el CC del subsector de la construcción, también se suele otorgar el complemento diferenciando el origen de la contingencia y con el objeto de acceder al 100% de la BC del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extras¹⁴⁰⁶ durante todo el período que dure la IT o durante un nº de días fijado como máximo¹⁴⁰⁷, aunque la cuantía del

1404 Es relevante destacar que este precepto es novedoso respecto al mismo CGSC.

1405 C.C. Derivados del Cemento de León (2001). En el C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005), C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003) C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001) C.C. Derivados del Cemento de Toledo (1998).

1406 Vid. C.C. Derivados del Cemento de León (2001).

1407 En el C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003 con el límite de 12 meses

complemento también puede ser inferior¹⁴⁰⁸. Igualmente también, la hospitalización del trabajador, la fractura de miembros o el tratamiento en cama suele ser uno de los criterios relevantes tanto para tener derecho al complemento o para incrementar su cuantía o duración¹⁴⁰⁹. Como peculiaridad, aquí en algunos convenios se dispone expresamente que sí se tiene derecho a percibir tal complemento aunque el accidente de trabajo se califique de “in itinere”¹⁴¹⁰. Resulta evidente, en cualquier caso, que existe preocupación por llevar a cabo un seguimiento de los procesos que sufren los trabajadores para evitar el absentismo laboral¹⁴¹¹ ya que se llega a negar el complemento cuando el trabajador se niegue al reconocimiento médico¹⁴¹².

D) SUBSECTOR VIDRIO, CERÁMICA, INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

En el subsector para vidrio, cerámica e industrias extractivas no se contiene disposición alguna en el convenio general sectorial nacional acerca de la estructura de la negociación colectiva, ni los contenidos a tratar por los distintos ámbitos negociales. De cualquier forma, el CC nacional no contiene disposición alguna relativa al complemento por incapacidad temporal, aunque, en algún CC provincial sí se regula el mentado complemento reconociendo el derecho al mismo para los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación¹⁴¹³. Destaca, como en ocasiones anteriores, la voluntad de utilizar el abono del complemento para evitar el absentismo de los trabajadores, negándolo cuando éstos no se sometan a los controles de los facultativos médicos que la empresa designe¹⁴¹⁴, y, sobre todo, la gran diversidad que existe en la regulación que del tema se hace en los convenios colectivos provinciales estudiados, en los que es muy frecuente que se trate la materia y se reconozca, por tanto, el mentado complemento.

E) SUBSECTOR TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA

En el subsector de tejas y ladrillos el CC nacional sectorial (2003) contempla la indemnización por IT que se paga a todos los trabajadores que se encuentren en IT derivada de AT o EP, incluido el in itinere, y que consiste en abonar la diferencia económica entre la prestación de la seguridad social y el 100% del salario del trabajador. En este subsector no se realiza una estructuración de la negociación colectiva a nivel autonómico o provincial, sin embargo, en lo que se refiere a esta materia, el art. 65º del CC nacional del subsector señala que el

1408 En el C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003) la indemnización es del 25% de la BC.
1409 Vid, por ejemplo, C.C. Derivados del cemento de Murcia (2002), o el C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002).

1410 C.C. Derivados de Cemento de León (2001).

1411 Vid. por ejemplo el o el C.C. Derivados del Cemento de Gerona (2003).

1412 C.C. Derivados del Cemento, materiales y prefabricados de Construcción de Cádiz (2003).

1413 En el C.C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002) el complemento tiene por objetivo completar la prestación de seguridad social hasta el 100% del salario reconocido en Convenio, con diferente extensión temporal según la gravedad o la causa de la contingencia.

1414 En el C.C. Industrias del Vidrio de Huelva (2004) en el C.C. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004), con el complemento se percibe el 100% del salario real siempre que el asesor médico nombrado por la empresa confirme la baja del trabajador.

contenido de los CC provinciales que tengan señalados otros complementos o indemnizaciones por IT será respetado, en los términos acordados.

2. INDEMNIZACIONES POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA ANTICIPADA

A) ACERCA DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA JUBILACIÓN VOLUNTARIA Y LA FORZOSA TRAS LA L. 14/2005, de 22 de abril

Las indemnizaciones que se perciben por adelantar la edad de jubilación se conciben como mejoras sociales en cuanto se trata de una serie de percepciones dinerarias que obtiene el trabajador por así contenerse en la negociación colectiva a él aplicable. Estas indemnizaciones son tratadas pormenorizadamente en la mayor parte de los convenios estudiados del sector. Efectivamente, la jubilación anticipada se ha venido utilizando como medida de fomento de empleo al facilitar que se quedaran vacantes puestos de trabajo que se ocupaban por nuevos trabajadores, y, como consecuencia, los instrumentos negociales, al ofrecer indemnizaciones sustanciosas a cambio a los trabajadores jubilables, permiten cumplir con este objetivo.

Al tiempo, al lado de la jubilación voluntaria anticipada indemnizada, los convenios colectivos venían contemplando, también por razones de fomento de empleo, la jubilación anticipada forzosa, no indemnizada, para aquellos trabajadores cuando cumplieran todos los requisitos para jubilarse –haciendo hincapié en el período mínimo de carencia- cuando hubieran alcanzado la edad de los 65 años. Cuando se derogó la DA 10ª de LET -por la L. 12/2001- (DA ésta que autorizaba a los C.C. a fijar un límite máximo de edad para la jubilación cuando se cumplieran diferentes condicionantes: que se tomaran en cuenta las diferentes circunstancias del mercado de trabajo, que se estudiaran las disponibilidades de la Seguridad Social y se permitiera que se cumplieran en la persona solicitante la acreditación de los períodos de carencia necesarios para la jubilación), los agentes negociales tomaron dos opciones: dejar de fijar estas cláusulas o aludir al derecho de negociación colectiva para seguir incluyendo cláusulas de esta naturaleza, razón que provocó la actuación de los Tribunales y que el Tribunal Supremo “autorizara” tales cláusulas en la negociación colectiva futura.

En la actualidad, por la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidos al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, se incluye nuevamente en el ET la DA 10ª en la que se señala hoy que:

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo, por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos

trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

- b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización, o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Como consecuencia de esta regulación parece que se impide que los C.C. contemplen la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo en el supuesto de que no se alcance la edad ordinaria de jubilación plasmada en el ordenamiento de la Seguridad Social-que, con carácter general es de 65 años, aunque se contemplan ciertas excepciones-, lo que implicaría una pérdida de las jubilaciones anticipadas –aún las voluntarias- excepto los supuestos en los que éstas se permitan de acuerdo con una interpretación estricta de la normativa de la Seguridad Social aplicable a cada caso.

Estas disposiciones aparecen todavía en muchas ocasiones en los actuales convenios colectivos del sector que estudiamos, incluso sigue viva en el CC del subsector de derivados de cemento para el año 2001, aunque la aparición del mentado CC general es posterior a la derogación de la DA 10º del ET. A pesar de todo ello, tales disposiciones devendrían ineficaces por la derogación formal de dicha disposición, en la que se fundamentaba la actuación de los negociadores colectivos y para todos los CC futuros –por ello resulta chocante el art. 111º del CC general del subsector de derivados del cemento- porque resultarían ilegales, al fundarse en una disposición legal derogada y en aplicación en sentido estricto, del principio de jerarquía normativa que preside el ordenamiento laboral. Y es que, efectivamente, al desaparecer la “autorización legal”, la negociación colectiva no podría seguir obligando al trabajador a jubilarse cuando lo imponga el instrumento convencional.

Aún así, resulta perfectamente válido el que pueda concertarse, por parte de los trabajadores afectados, jubilaciones voluntarias indemnizadas, porque al acceder a ésta de forma voluntaria los trabajadores son perfectamente libres de disponer o no de derechos reconocidos constitucionalmente. El instrumento convencional, resulta, si la jubilación es voluntaria, perfectamente válido, pues entra en juego la autonomía de la voluntad y, en ese intercambio de voluntades, cuando la jubilación se anticipa, se otorga un premio por jubilación.

Como consecuencia de ello y, siempre que el trabajador sea libre para acogerse a la jubilación anticipada, es decir que, de acuerdo con las condiciones exigidas por el Sistema público de la Seguridad Social, pueda tener derecho a ella de forma prematura, antes de la edad de jubilación mínima establecida por la norma -los 65 años-. Por ello, es perfectamente válido que la negociación colectiva regule la indemnización a la que el trabajador podría tener derecho en tal caso y que se delimiten las condiciones que se exigen en estos supuestos, así como la cuantía de la percepción dineraria, forma de solicitud, etc.

No obstante, no podemos dejar de señalar que tal como ya se ha venido apreciando en algunas afirmaciones, ya contenidas en la misma LGSS – todavía no desarrolladas- intrínsecas al Pacto de Toledo, la tendencia que envolverá en el futuro la regulación de la percepción de la pensión de jubilación, en España y en el resto de los países de nuestro entorno, en atención al cambio de factores sociológicos, y, sobre todo, demográficos y económicos, pasa por que los gobiernos intenten la continuación de la vida activa del trabajador y, por tanto, que los trabajadores no adelanten, sino que retrasen la edad de jubilación. Es en este contexto en el que hemos de entender la derogación de la DA 10º del ET.

En cambio, todo ello no evita que, en la actualidad, los convenios colectivos del sector, según se ha estudiado, sigan apostando, en su mayoría –es difícil encontrar instrumentos negociales que no contengan este tipo de cláusulas- por facilitar, a cambio de otorgar indemnizaciones, la edad de jubilación de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Así, son muchos los convenios colectivos que, justificándolo normalmente en razones de fomento de empleo pretenden que sus trabajadores adelanten, por propia voluntad, la edad de jubilación prevista en la normativa de seguridad social, es decir, se jubilen antes de los 65 años, dejando el puesto vacante para que otros trabajadores puedan ocuparlo. Este objetivo se busca a cambio de ofrecer una indemnización compensatoria, que, en tal caso, se percibiría como una prestación líquida accesoria a las percepciones a que debe tener derecho el trabajador.

La percepción de la mentada indemnización, en cambio, no se permite para cualquier trabajador, sino que, aunque en ocasiones algunos convenios no se refieran a ellas, es necesario, como primera condición, que el trabajador en cuestión acredite estar en posesión de las condiciones necesarias para comenzar a percibir la prestación antes de tiempo. Normalmente en estos casos la cuantía de la pensión de jubilación otorgada por el Sistema se reduce por la aplicación de coeficientes reductores, razón por la que resulta necesario el otorgar la indemnización, ya que, de lo contrario, la anticipación de la jubilación no resulta en absoluto atractiva para el trabajador. En segundo lugar, la segunda condición indispensable para acceder a la jubilación anticipada indemnizada en cualquier instrumento negocial es que el trabajador no tenga menos de 60 años¹⁴¹⁵.

Pero, además, la mayor parte de éstos exigen alguna condición más para que el trabajador acceda a la jubilación anticipada. Así, un gran número de convenios limitan esta posibilidad a aquellos trabajadores que tengan cierta antigüedad en la empresa, quedando prohibida, por tanto, para todos aquellos que no lleven en la empresa cierto nº de años mínimo contratados¹⁴¹⁶, e

1415 En ocasiones la jubilación anticipada se restringe mucho más. Por ejemplo, en el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (1998) los trabajadores jubilables han de contar con 64 años.

1416 En el C.C. Industria Azulejera de Valencia (1999) se exige que los trabajadores vengan prestando servicios en la empresa más de diez años. Lo mismo se exige en el C.C. materiales de Construcción de La Coruña (1999), en el C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (1999), el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Valencia (1998), en el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (1999). En el C.C.

incluso, se exigen requisitos mucho más estrictos en los que entra en juego hasta el porcentaje de personal de la empresa que puede acogerse a los mentados beneficios¹⁴¹⁷.

B) SUBSECTOR CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

De gran relevancia resulta, además, la regulación que respecto a este tema realiza el CC general del subsector de la construcción y obras públicas ya que la derogación de la DA 10ª ET causó una modificación de la norma convencional contenida en el C.C. general al respecto del tema, una materia que, por lo demás, según se establecía, podía ser desarrollada por convenios de ámbito inferior, de ámbito provincial o de Comunidad Autónoma, libremente pero que normalmente simplemente se reiteraba en la mayor parte de los convenios provinciales del subsector y en convenios colectivos con una dudosa delimitación del ámbito funcional, siendo, en ocasiones, también, mejorada¹⁴¹⁸.

Efectivamente, en dicho subsector, el CC general trataba, de forma pormenorizada, en su artículo 99º, la jubilación voluntaria de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del sector, reconociendo un primer tipo de jubilación, la jubilación voluntaria anticipada a cambio de la que se ofrecía una indemnización cuya cuantía dependía de la edad del trabajador jubilable. Esta regulación presentaba grandes similitudes con la creada como medida de fomento de empleo por la norma que permitía la jubilación voluntaria a los trabajadores mayores de 64 años, trabajadores por cuenta ajena que fueran sustituidos por otro trabajador desempleado, sin que a la pensión resultante debiera aplicarse coeficiente reductor alguno de su cuantía, es decir, la cuantía de la pensión del trabajador coincidiría con la que percibiría si tuviera 65 años.

Esta jubilación se regula todavía hoy por el RD 1194/1985, de 17 de julio, y procede acudir a ella siempre que se sea trabajador por cuenta ajena, que se hayan cumplido 64 años y que se reúnan todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, excepto el de la edad. Además, se ha de pertenecer a una empresa que, en atención a convenio colectivo o por acuerdo expreso con los trabajadores, se comprometa a la mentada sustitución del trabajador que se jubila por el trabajador desempleado.

En ambos casos, la jubilación anticipada se ofrecía al trabajador y la empresa, a cambio, se comprometía a sustituir al trabajador que se jubila por otro

hormigoneras y canteras de Vizcaya (2004), la antigüedad precisa es inferior: se exigen 8 años de prestación de servicios en la empresa y en el C.C. Construcción de La Coruña se exigen 7 años de antigüedad en la empresa. Finalmente, en el C.C. para Construcción de Álava (2003), tan sólo se exigen cuatro años de antigüedad para acceder a las indemnizaciones y 2 años de antigüedad en la empresa hace falta para acceder a la jubilación anticipada en el C.C. elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2000).

1417 Así, en el C.C. Construcción de Vizcaya (2003) se exigen los siguientes requisitos: a) el personal deberá haber sido fijo de plantilla durante los siete años inmediatamente anteriores a la solicitud de la rescisión; b) sólo el 20% del personal que pudiera ejercer ese derecho podrá hacerlo simultáneamente. Una vez ejercido tal derecho por un determinado número de trabajadores/as que iguales al citado 20% sólo a los 6 meses podrá ese derecho ser ejercido nuevamente por trabajadores/as que superen el 20% indicado; c) siempre que el citado 20% del personal no suponga más del 10% del personal fijo de plantilla.

1418 Vid. anterior estudio referido al previo CGSC.

trabajador desempleado; además la jubilación voluntaria anticipada debía llevarse a cabo de mutuo acuerdo –incluso en la regulación convencional se exige que el acuerdo se formalice por escrito-. En cambio, apreciábamos notas que diferenciaban y alejaban, por tanto, el contenido de la regulación del RD 1194/1985 de 17 de julio, y la establecida en el CC general del subsector de la construcción y obras públicas, por lo que ya se concluyó en que se trataba de regulaciones independientes¹⁴¹⁹, que no se reiteraban, aunque si no resultaban contradictorias, nada parecía impedir, en aquel momento, que pudieran interrelacionarse e importar los beneficios de la una a la otra, aún con algunos límites¹⁴²⁰

Como consecuencia de la derogación de tal DA 10ª la redacción del precepto del C.C. general de la construcción cambia y anula completamente la redacción de aquel art. 99, reiterado normalmente por la mayoría de los C.C. del subsector de carácter provincial. El nuevo art. 101 del C.C. general del sector de la construcción pretende poner fin a la específica regulación convencional que posibilitaba un acceso a jubilación voluntaria anticipada; lo que, en definitiva, significa que la jubilación voluntaria anticipada puede existir, pero siempre que se cumpla estrictamente lo preceptuado en el ordenamiento de la Seguridad Social.

En la actualidad, como es sabido, la DA 10ª es introducida nuevamente en el ET por la L. 14/2005, de 1 de julio sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidos al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, en los términos transcritos unas líneas arriba. Como consecuencia de esta disposición, el art. 101 del actual C.C. general del subsector de la construcción y referido a la jubilación dispone que:

Se reconocen dos clases distintas de jubilación, como medidas para fomentar el empleo:

- A) Jubilación forzosa: como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo pacto individual en contrario de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.*
- B) Jubilación anticipada: se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.*

Así pues, sigue reconociéndose la posibilidad del acceso a la jubilación anticipada, en los términos que establezca la legislación vigente, pero no en los términos en los que ésta se había venido reconociendo en la legislación convencional, motivo por el que el C.C. general se detiene, en el apartado segundo de este art. 101, anulando de forma expresa y radical el contenido de los convenios colectivos provinciales y, en su caso, autonómicos, que tuviesen incorporado a su articulado el contenido del artículo 99 A) del precedente CGSC 1997, y obligando a tales instrumentos a la adaptación de su contenido

1419 De hecho el mismo art. 99º reconocía en un apartado aparte la posibilidad que se tenía de acudir al RD 1194/1985 de 17 de julio, para que el trabajador accediera a la jubilación anticipada.

1420 Vid. estudio de tal art. 99 vigente en el anterior CGSC.

a lo dispuesto en el C.C. general, además, todo ello antes del día 15 de octubre del año 2002¹⁴²¹.

Tras este cambio, la inmensa mayoría de los C.C. provinciales o bien, omiten toda referencia al tema, o simplemente reiteran el contenido del nuevo art. 101 del C.C. general¹⁴²². Los que todavía conservan referencias más detalladas al respecto lo hacen de forma muy singular¹⁴²³ reconociendo, todavía la posibilidad del acceso a las bajas incentivadas cuando el personal cumpla ciertos requisitos en atención a la edad que tuvieran al momento de solicitar la rescisión del contrato¹⁴²⁴, una regulación que solamente podría resultar lícita cuando la jubilación –aún indemnizada- se produzca cumpliendo lo estrictamente preceptuado por la legislación aplicable a la materia¹⁴²⁵.

1421 Así ocurre en el C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (2004) donde se deja sin efecto el previo art. Del C.C. provincial anterior al CGSC.

1422 Esto último (la reiteración del art. 101 C.C. general es lo que ocurre, por ejemplo, en el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004), C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002-2006), C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), C.C. Construcción de La Coruña (2005), C.C. Construcción de Almería (2002), C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002), C.C. Construcción de Cáceres (2002), C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003), C.C. Construcción de Albacete (2003), C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002), C.C. Construcción y OP de Teruel (2002), C.C. Construcción y OP de Valencia (2005), C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005), C.C. Construcción y OP de Málaga (2004), C.C. Construcción y OP de Pontevedra (2004), C.C. Construcción y OP de Huelva (2005), C.C. Construcción y OP de Jaén (2005), C.C. Construcción y OP de Lérida (2003), C.C. Construcción y OP de Navarra (extraestatutario) (2005), C.C. Construcción, obras públicas y Derivados del Cemento de Zamora (2003).

1423 En el C.C. Construcción y OP de Asturias (2005) se constituye una Comisión paritaria para la jubilación a los 60 años, cuya finalidad es la de estudiar y gestionar la implantación en el sector de la edad de jubilación a los 60 años, durante la vigencia del CGSC. Para ello podrá recabar cuantos informes le sean precisos de todos aquellos organismos/entidades, tanto públicas como privadas, implicadas en la consecución de este fin, incluida por supuesto la Fundación Laboral de la Construcción.

1424 En el C.C. Construcción de Vizcaya (2003) se reconoce al personal fijo de plantilla que voluntariamente rescinda su contrato de trabajo con la empresa las siguientes cantidades: si al solicitado la rescisión tuviera 60 años: 8.596 euros; si al solicitar la rescisión contara 61 años: 7.003,20 euros; 62 años: 5.378,38 euros; 63 años: 3.767,65 euros; 65 años: 2.156,95 euros. El derecho a las citadas cantidades se producirá si, además el personal fuera fijo de plantilla durante los 7 años anteriores a la solicitud; sólo puede ejercer el derecho el 20% de la plantilla, siempre que el citado 20% no suponga más del 10% del total del personal fijo de la empresa. Las cantidades se abonan por mensualidades con carácter de promedio en los seis meses anteriores, hasta alcanzar los importes totales. En este C.C. se reconoce también expresamente la posibilidad de acudir al recurso de la jubilación anticipada y al contrato de relevo. En el C.C. Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002) y renunciando expresamente en el art. 24º a la regulación contenida en el CGSC, que no será de aplicación, se señala una serie de cantidades que los trabajadores que se jubilen a tales edades percibirán, según sean trabajadores de fábrica o de cantera y que se aplican por cada año de servicio en la empresa. No obstante, en el último párrafo del artículo se establece que las indemnizaciones citadas, según lo dispuesto en el art. 101 del CGSC se mantendrán en vigor hasta el 15 de octubre de 2002, por lo que hay que entender que tal artículo carece de vigencia hoy. De hecho, otro artículo de este C.C. reconoce la posibilidad del acceso a la jubilación anticipada, de mutuo acuerdo, según el sistema especial de jubilación anticipada vigente en cada momento. En el C.C. pinturas de La Coruña (2005) se dedica un artículo a la jubilación especial a los 64 años, en el que se aboga por la utilización de la jubilación parcial y el contrato de relevo. Una previsión semejante se contiene en el art. 21 del C.C. sector de elaboración e instalación de piedra y mármol (2004)

1425 En el C.C. Construcción de Ceuta (2003), sorpresivamente, es el único que se ha encontrado –a salvo de alguna omisión involuntaria- que se sigue regulando de forma

C) SUBSECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO

En el CC general del subsector de los derivados del cemento para el año 2001 no se establece en materia de prestaciones complementarias reserva alguna para la materia de las prestaciones complementarias, por lo que los CC de ámbito inferior tienen libertad para fijar lo que tengan por conveniente, también en las indemnizaciones que se otorguen en caso de indemnización por jubilación anticipada, y, de hecho, en el CC del subsector no existe mención alguna a estas indemnizaciones. Respecto a la jubilación, el art. 111º obliga a jubilarse forzosamente a los trabajadores con 65 años de edad si tienen cubierto el período mínimo de carencia para obtenerla o en el momento en que lo acrediten. Hoy, un gran número de C.C. provinciales reiteran dicha cláusula¹⁴²⁶.

A pesar de que el CC general no señala nada, los CC provinciales sí contienen alguna alusión a la jubilación voluntaria indemnizada y suele otorgarse la misma cuando el trabajador acredite una cierta antigüedad en la empresa¹⁴²⁷,

pormenorizada la jubilación voluntaria anticipada indemnizada –casi reproduciendo todavía el previo art. 99 CGSC un precepto que si siguiera vigente debiera interpretarse a la luz de lo contemplado al respecto de la jubilación anticipada voluntaria en la normativa legal vigente, tal como prevé el actual art. 101. En el C. C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004) -extraestatutario-, en el art. 36º referido a la jubilación dispone que se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento, y que queda sin efecto el previo C.C. de la provincia, por acuerdo establecido en el CGSC. En el C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004) se regula la jubilación en su art. 44º distinguiéndose tres apartados diferentes: el primero de ellos se titula jubilación, y en él se señala que se establece como aconsejable la jubilación a los 65 años o la que legalmente se establezca como ordinaria, como política de fomento de empleo, y por necesidades del mercado de trabajo en el sector. En el segundo apartado se regula la jubilación anticipada a los 64 años y se establece: Se estará a lo dispuesto por el RD 1994/1985, sobre jubilación anticipada del trabajador a los 64 años de edad, u otra inferior cuando una disposición legal la asimile a la de 64 años, en virtud de los coeficientes reductores establecidos. En el caso de producirse esta jubilación, la misma no causará indemnización a favor del trabajador. En el tercer apartado se regula la jubilación parcial y el contrato de relevo como fórmula para promover la celebración de este contrato, motivo que se aprovecha para fijar un sistema de clasificación profesional diferenciado para fomentar la realización del contrato de relevo. En el C.C. Mármol y Piedra de Vizcaya (2004) se contemplan las diferentes bonificaciones por cese a las que pueden acceder los trabajadores que cesen en la empresa antes de los 65 años.

1426 Por ejemplo, en el C.C. Derivados del cemento de Murcia (2001).

1427 Lo hace, por ejemplo, el C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002), que otorga la indemnización en función de la edad del trabajador exigiendo una antigüedad mínima en la empresa de 15 años. También el C.C. Derivados de Cemento de Granada (2005), que exige una antigüedad mínima de 5 años. En el C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003), y en el C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001) la antigüedad mínima es de 10 años. En el C.C. Derivados del cemento de Murcia (2001) y el C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002), C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001), la antigüedad requerida es de 7 años. En el C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002) y el C.C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001), la antigüedad requerida para otorgar la indemnización es de tal sólo 1 año. Si los trabajadores tienen menos años de vinculación con la empresa que la requerida pueden acceder a una indemnización inferior en el C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002).

aunque en algún convenio se exige previo acuerdo con la empresa¹⁴²⁸ o que no se acojan a cierta jubilación un porcentaje determinado de los trabajadores¹⁴²⁹.

Pero, además, hay que matizar que la llamada por la regulación convencional a la aplicación del RD 1194/1985, de 17 de julio cabe cuando ésta se plantee como voluntaria al trabajador, es decir, cuando sea el trabajador quien la solicite, pero no serían, en principio, admisibles, las disposiciones de los convenios colectivos que obligan a que los trabajadores mayores de 64 años se jubilen anticipadamente con arreglo al RD 1194/1985, de 17 de julio, siempre que tenga cubierto el necesario período de carencia necesario para obtener dicha pensión anticipada, aunque la empresa se comprometa a contratar a otro trabajador durante el tiempo que le falte al trabajador para jubilarse. Debe ser pactada, pues, la misma por trabajador y empresario¹⁴³⁰. En ocasiones, esta jubilación por sustitución del trabajador que se jubila también puede crear derecho a percibir indemnización¹⁴³¹, aunque lo normal es que no genere derecho a percibir indemnización alguna.

D) SUBSECTOR INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA

En el subsector de las industrias extractivas, vidrio y cerámica también hay que recordar que no existe mención alguna a la estructura de la negociación colectiva en esta materia por lo que, en principio, los CC provinciales son libres para regular la materia.

Señalado lo anterior, el CC nacional sectorial, en tema de jubilación regula, en primer lugar, la jubilación parcial, que configura en obligatoria para la empresa, cuando algún trabajador la solicite y sea sustituido por otro trabajador desempleado, aunque no extiende la obligación anterior a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo considerados clave o de difícil sustitución. A tal efecto, se recomienda a todos los trabajadores que desempeñen los puestos de trabajo que tengan esa consideración, y, por tanto, se vean afectados por la excepción, pongan en conocimiento del empresario en el menor plazo posible, su intención de prejubilarse para poder contribuir a facilitar su sustitución y el desempeño adecuado de su puesto por el posible sustituto, tarea para la cual se consideran mediadores a los representantes de los trabajadores.

E) SUBSECTOR YESOS, CALES, ESCAYOLAS Y DERIVADOS

En el subsector de los yesos, cales y escayolas, como se recuerda, no existe nivel provincial de negociación, sino tal solo un nivel estatal y el empresarial, aunque subsisten diferentes CC provinciales, en los que se recurre frecuentemente, en tema de jubilación a reiterar el contenido del CC general

1428 Si no se trata del 1º trabajador que en el año solicita la mentada indemnización. Vid. C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001).

1429 Un 20%. Vid. el C.C. Derivados del Cemento de Baleares (2002).

1430 Si la empresa se niega a concederla al trabajador deberá comunicar dicha negativa a la Comisión paritaria del Convenio. Vid. C.C. Terrazos y Piedra artificial de Zaragoza (2002).

1431 Vid. C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003) o C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001).

del subsector de construcción y obras públicas por razones de reminiscencia histórica¹⁴³².

F) SUBSECTOR TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA

En el subsector de tejas, ladrillos y arcilla cocida, el CC nacional (2003) no realiza una estructura de la negociación colectiva, razón por la que no existiría negociación colectiva a nivel provincial o autonómico, tan sólo el empresarial. A pesar de ello, en materia de jubilación, el CC nacional del subsector, tras regular el premio por jubilación que se ofrece en función de los años de servicio en la empresa y recomendar la utilización de la jubilación parcial se señala que si en las diferentes provincias se establecen premios superiores por jubilación a aquéllos éstos se respetarán en los términos acordados (art. 66º).

3. INDEMNIZACIONES POR MUERTE E INVALIDEZ

A) SUBSECTOR AZULEJO, PAVIMENTO Y BALDOSA CERÁMICA

En este tema, tanto el CC de la industria azulejera de Castellón como el de Valencia pretenden, ante todo, garantizar que los trabajadores afectados tengan derecho a percibir las indemnizaciones pactadas, objetivo que se cumple obligando a suscribir a las empresas unas pólizas de seguros con entidades aseguradoras a beneficio del trabajador y, en su caso, de su cónyuge y/o herederos, para el pago de una serie de coberturas. A tal efecto, el CC de Castellón es absolutamente completo al describir el contenido de las indemnizaciones que las pólizas deben cubrir –posiblemente de los más completos al regular este tema en todo el sector- distinguiendo, a tal efecto, las contingencias productoras del daño: muerte natural debida a accidente extralaboral (no profesional)¹⁴³³; muerte derivada de accidente de trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta¹⁴³⁴; invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional¹⁴³⁵; muerte a consecuencia de accidentes o situaciones que laboralmente el Juzgado de lo Social considere accidentes de trabajo, como son in itinere, o enfermedad cuyo óbito se produzca en el centro de trabajo¹⁴³⁶, invalidez permanente total o parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, -en este punto se especifica un baremo a seguir cuando se produzcan lesiones físicas o psíquicas-, y, por último, por incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional¹⁴³⁷.

Además, establece un plazo máximo de tiempo que se le otorga a las La póliza tendrá una duración de cuatro años, y, si a su vencimiento no se hubiese firmado nuevo convenio, la póliza se prorrogará hasta el 30 de septiembre de

1432 Vid., por ejemplo, el C.C. Industrias de Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) o el C.C. cales y yesos de Barcelona (1999).

1433 La cantidad de 3.005,6 euros.

1434 24.040,48 euros

1435 24.040,48 euros

1436 12.020,24 euros

1437 12.020,24 euros

2008. Finalmente, se obliga a que la empresa otorgue un puesto de trabajo al trabajador en situación de incapacidad permanente total o parcial derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional que resulte idóneo a las facultades físicas que detente el trabajador, siempre que no exista imposibilidad o incompatibilidad legal para ello. En comparación con esta regulación el CC de la industria azulejera de Valencia (2003) resulta mucho más parco puesto que su art. 44^o tan sólo obliga a que las empresas concierten a favor de sus empleados un seguro complementario que cubra las contingencias de muerte derivada de AT¹⁴³⁸; y de invalidez permanente total o absoluta¹⁴³⁹.

B) SUBSECTOR CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

En el subsector de construcción y obras públicas el CC general del subsector regula la materia y la convierte en una de las reservadas al ámbito general estatal (art. 69^o), que, por tanto, no puede ser objeto de regulación por los convenios colectivos de ámbito inferior. Al tiempo, se señala que dicha regulación es compensable y absorbible con las indemnizaciones que por estos conceptos estuvieran establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio general y que los convenios provinciales que tuvieran establecidas indemnizaciones superiores a la fecha de entrar en vigor el Convenio general las mantendrán como condición más beneficiosa, hasta ser alcanzadas por éste.

A pesar de lo señalado, la primera conclusión que sacamos del estudio de la materia tras analizar los diferentes CC del subsector es que el tema es objeto de tratamiento en casi todos los convenios provinciales, estableciendo regulaciones más beneficiosas que también pueden añadir algo a la regulación general¹⁴⁴⁰, pero que también pueden llegar a regular el tema de modo completamente distinto¹⁴⁴¹.

1438 Por un capital de 12.020,24 euros

1439 por un capital de 18.030,36 euros

1440 En el C.C. Construcción y OP de Burgos (2005) se reitera el contenido de las indemnizaciones otorgadas también en el CGSC y se añade un complemento que aparece por vez primera en el CGSC de este año: el *Complemento por discapacidad*. Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan: 13% y 22%: 15 euros; 23% y 32%: 21 euros; 33% o superior: 30 euros. El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando, un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado. Un precepto de contenido muy similar se incluye también en el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004), en el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003), C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002), C.C. Construcción de Cáceres (2002), C.C. Construcción y OP de Asturias (2003), C.C. Construcción y OP de Huesca (2002), C.C. sector de edificaciones y obras públicas de León (2002-2006), C.C. Construcción y OP de Madrid (2005), C.C. Construcción y OP de Murcia (2002), C.C. Construcción y OP de Valencia (2005), C.C. Construcción y OP de Granada (2005), C.C. Construcción y OP de Málaga (2004), C.C.

Así, en el mentado Convenio general para el sector de la construcción y obras públicas se reconoce dos tipos de indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el Convenio (art. 69º): primero, una indemnización por muerte, derivada de enfermedad común o accidente no laboral cuya cuantía coincide con el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del Convenio aplicable, vigente en cada momento; segundo, una indemnización por muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional cuya cuantía se determina fijando una percepción dineraria concreta para cada uno de los años durante los que rige el mentado Convenio general¹⁴⁴² y una indemnización en caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuya cuantía es variable en cada año de vigencia del C.C.¹⁴⁴³

Estas cuantías suelen reiterarse en los diferentes convenios provinciales¹⁴⁴⁴, pero, en ocasiones, se añade algo más. Así, por ejemplo, en ocasiones se establece una cantidad fija como indemnización por muerte, derivada de

Construcción y OP de Sevilla (2005), C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003), C.C. Construcción y OP de Huelva (2005), C.C. Construcción, obras públicas y Derivados del Cemento de Zamora (2003).

1441 Así, el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002) dispone que la ayuda por fallecimiento del trabajador que tenga su origen en EC o ANL consiste en 64 días de salario más plus salarial. Vid, también, C.C. Construcción y OP de Huelva (2005) o C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004). También regula el tema de forma absolutamente dispar el C.C. mármol y piedra de Vizcaya (2004) en el que se obliga a las empresas a suscribir pólizas en las que se asegure las indemnizaciones establecidas, o el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005), C.C. Comercio de materiales para la Construcción y el saneamiento de Orense (2004).

1442 En el año 2000: 36.000 euros, en el año 2003: 38.000 euros, en el año 2004: 39.000 euros; en el año 2005: 39.000 euros; en el año 2006: 40.000 euros.

1443 En el año 2002: 20.000 euros, en el año 2003: 21.000 euros; en el año 2004: 22.000 euros; en el año 2005: 22.000 euros; en el año 2006: 23.000 euros.

1444 Es lo que se hace en el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003), en el C.C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002), el C.C. Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), el C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002-2006), C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), C.C. Construcción de La Coruña (2005), C.C. Construcción y OP de Almería (2002), C.C. sector Construcción de Baleares (2002), C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002), C.C. Construcción de Cáceres (2002), C.C. Construcción y OP de Álava (2005), C.C. Construcción de Albacete (2003), C.C. Construcción y OP de Ávila (2002), C.C. Construcción y OP de Gerona (2005), C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002), C.C. Construcción y OP de Jaén (2005), C.C. actividades de edificación y obras públicas de La Rioja (2003), C.C. sector de edificaciones y obras públicas de León (2002-2006), C.C. Construcción y OP de Madrid (2005), C.C. Construcción y OP de Murcia (2002), C.C. Construcción y OP de Teruel (2002), C.C. Construcción y OP de Toledo (2002), C.C. Construcción y OP de Valencia (2005), C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005), C.C. Construcción y OP de Granada (2005), C.C. Construcción y OP de Málaga (2004), C.C. Construcción y OP de Orense (2004), C.C. Construcción y OP de Pontevedra (2004), C.C. Construcción y OP de Segovia (2003), C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005), C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003), C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003), C.C. sector Construcción de Ceuta (2003), C.C. sector materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (extraestatutario) (2004), C.C. Construcción, obras públicas y Derivados del Cemento de Zamora (2003), C.C. mármoles y piedras de Pontevedra (2004), C.C. canterías y serrerías de mármol de Almería (2002), C.C. mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002), C.C. industrias de mármoles y piedras de Castellón (2002), C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (2004), C.C. sector de edificación y obras públicas de Lugo (2004).

enfermedad común o accidente no laboral, indemnización que debe ser superior a lo que debiera ser una mensualidad, porque, sino debe aplicarse el contenido de lo señalado en el CC general¹⁴⁴⁵. En ocasiones también se crea una indemnización más inexistente en el CC general¹⁴⁴⁶.

De igual modo, es muy frecuente que los CC provinciales obliguen, además, -lo que no hace el CC general- a que las empresas concreten, en cualquier caso, y para hacer frente a estas contingencias, con una entidad gestora, una póliza que garantice tales eventos¹⁴⁴⁷ a efectos de trasladar la responsabilidad del pago de las indemnizaciones a una compañía de seguros¹⁴⁴⁸, Además, el CC general fija el beneficiario de la indemnización, que debe ser el trabajador mismo accidentado o, en caso de fallecimiento, los beneficiarios que se consideren como tales en la normativa de Seguridad Social.

Por lo que se refiere al carácter de las indemnizaciones se considera que tienen naturaleza civil, que ambas partes deben reconocerle, a los efectos de que cuando se perciban las mismas se consideren a cuenta y, deban deducirse, por tanto, de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas a consecuencia de responsabilidades civiles, siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario. Por lo demás, tampoco pueden considerarse prestaciones en sí y su cuantía no puede servir de base para imponer a la empresa sanciones que consistan en un recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

1445 En el C.C. Construcción de Castellón (2002) se ofrece una indemnización en caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable, vigente en cada momento; b) en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para el año 2004: 39.000 euros; c) en caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el año 2004: 22.000 euros.

1446 En el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002) esta indemnización también se contempla y su cuantía es de 40.000 euros para el año 2006.

1447 Vid. el C.C. Construcción de Valencia (2005), el C.C. Construcción de La Coruña (2005), C.C. Construcción y OP de Orense (2004), C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Orense (2004), C.C. actividades conexas de Comercio de la Construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista de Cádiz (2005), C.C. Construcción de Córdoba (2004), C.C. actividad de Comercio de materiales de Construcción de Jaén (2003). En el C.C. Construcción de Soria (2002) se establecen, incluso, las bases de las pólizas que han de cubrir las empresas, y en dichas bases se señalan las cantidades o indemnizaciones que cubren las pólizas, se define más ampliamente las contingencias que dan lugar a percibir las indemnizaciones –se señala que dentro de los accidentes se incluyen los que se produzca incluso en los viajes de avión que se produzcan durante las veinticuatro horas al día tanto en la profesión del trabajador como fuera de ella- y se incluyen cláusulas originales, que no aparecen en el C.C. general del subsector: Así, se dispone en la cláusula tercera y la cuarta que: Por la determinación de la incapacidad y la determinación de la causa del riesgo cubierto por el seguro se estará a lo que determine la Junta Calificadora Provincial o en última instancia el órgano que resuelva definitivamente cada caso. Se hace una especial llamada a la responsabilidad a empresas y trabajadores exhortándoles al más escrupuloso cumplimiento de la legislación en materia de seguridad en el trabajo, convencidos de que ésta es la única manera de garantizar la operatividad del potencial beneficio que puede suponer esta póliza.

1448 Vid. C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004), C.C. Comercio de materiales de la Construcción de Tarragona (2004), C.C. almacenistas de materiales de Construcción de León (2003).

Finalmente, a los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones pactadas, se considera como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional¹⁴⁴⁹.

C) SUBSECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO

En el subsector para derivados del cemento la materia referida a prestaciones complementarias de seguridad social no aparece reservada al CC general, por lo que, independientemente a cómo haya de cumplirse lo allí señalado, y en los términos que ya se han reiterado, los CC de ámbito inferior tienen absoluta libertad para regularla. Incluso en el CC general se encuentra inserta una cláusula donde se garantiza que si los CC de ámbito inferior tuvieran previstas indemnizaciones superiores las mantendrán como condiciones más beneficiosas hasta que sean alcanzadas por las fijadas por el Convenio general.

De cualquier forma, a salvo de esta mención, el art. 109 del CC general del subsector es equivalente al del CC del subsector de construcción de obras públicas, aunque con dos diferencias: la primera se refiere a la cuantía de la indemnización que fija –se establece en 33.056 euros para el año 2001 y de 36.051 euros para el año 2002- y la segunda a los conceptos por los que se percibe la mentada indemnización que son diferentes ya que se incluye también el pago cuando se produce una incapacidad permanente total en el trabajador que sufre el accidente de trabajo o la enfermedad profesional¹⁴⁵⁰.

Además de ello, este precepto se reitera, a pesar de lo anterior, en la mayor parte de los CC provinciales¹⁴⁵¹, y hasta se hace algún llamamiento al contenido del CC general¹⁴⁵². También es habitual que se incluyan cláusulas, que, por ejemplo, obliguen a que la empresa suscriba una póliza a tal fin¹⁴⁵³ o a

1449 En el C.C. Construcción de Vizcaya (2003) se completa la mentada disposición, señalándose que: A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente o la causa determinante de la enfermedad profesional, debiendo constar así en la póliza suscrita a tal efecto; en consecuencia, las cantidades a abonar serán las que figuren en el Convenio en la fecha del hecho causante, con independencia del momento en que se declare la incapacidad.

1450 Dicha indemnización en tal caso, es decir, por incapacidad permanente total se excluye de ser percibida si el trabajador afectado continuase al servicio de la empresa en el C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002).

1451 Es lo que ocurre en el C.C. derivados de cemento de León (2001), o en el C.C. Derivados del Cemento de Cantabria de 2002, o en el C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005), el C.C. Derivados del Cemento de Albacete (2003), el C.C. Derivados del cemento de Murcia (2001), el C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003), el C.C. Derivados del Cemento de Ávila (2002), C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001), C.C. Derivados del Cemento de Burgos (2005), el C.C. Derivados del Cemento de Huelva (2005), C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003), C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001), aunque la cuantía de las indemnizaciones puede ser diferente.

1452 C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001) o C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001) o para Derivados del Cemento de Gerona (2003).

1453 C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005).

que se comprometa a presentar el recibo acreditativo del pago de la póliza¹⁴⁵⁴, pero se excluye la obligación de que las empresas deban efectuar el pago del capital asegurado¹⁴⁵⁵. Además, algunos CC provinciales también regulan ciertas mejoras¹⁴⁵⁶.

D) SUBSECTOR YESOS, CALES Y ESCAYOLAS

En el subsector de yesos, cales y escayolas no se reconoce la existencia de un nivel de negociación provincial, sino nacional y empresarial, aunque, por reminiscencias del pasado siguen existiendo convenios de carácter provincial. En tema de indemnizaciones por fallecimiento e invalidez permanente total y absoluta el CC nacional señala una serie de coberturas mínimas que deben garantizarse en los convenios de empresa a través de las pólizas que se concierten a tal fin¹⁴⁵⁷.

5. OTRAS AYUDAS SOCIALES

Aunque son muy escasos algún que otro convenios colectivos todavía ofrece, en ocasiones, un premio por natalidad de cuantía normalmente fija que suele hacerse efectivo por el mero hecho del parto, y por cada hijo habido¹⁴⁵⁸. Ocurre lo mismo con las ayudas de estudios que se reconocen a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar –de entre los 6 y los 14 a 18 años, habitualmente, ambos inclusive- tienen derecho a percibir una cantidad de dinero por cada hijo¹⁴⁵⁹, aunque a veces la cantidad se otorga independientemente del nº de hijos del trabajador¹⁴⁶⁰. Estas edades deben acreditarse cumplidas durante la vigencia del Convenio, y se abonan normalmente antes del comienzo del curso escolar¹⁴⁶¹. Para percibir estas ayudas es necesario acreditar, algunas veces, el certificado acreditativo que acredite los estudios cursados¹⁴⁶² y otras

1454 C.C. Derivados del Cemento de La Rioja (2001), C.C. Derivados de cemento de Murcia (2001).

1455 A salvo de los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza, en cuyo caso sí responde la empresa. Vid. C.C. derivados del cemento, materiales y prefabricados de Construcción de Cádiz (2003).

1456 El C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001) otorga indemnización por invalidez permanente total o absoluta y muerte derivadas de enfermedad común o accidente no laboral. El C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002) crea una indemnización nueva para el caso de que el fallecimiento se produjera por otras causas distintas.

1457 En la mayor parte de los CC provinciales estudiados las cuantías de las indemnizaciones son otras o son inferiores, pero también hay que tener en cuenta que la mayoría de las ocasiones los CC provinciales estudiados son muy anteriores al CC nacional, aunque, por ejemplo, el C.C. yesos y cales de Barcelona (1999), contempla indemnizaciones mucho más bajas que las establecidas en el CC general.

1458 Vid. C.C. actividades conexas de Comercio de la Construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista de Cádiz (2005).

1459 En el C.C. Construcción de Salamanca (2005) se tiene derecho a percibir 28,04 euros por hijo; en el C.C. Construcción y OP de Huelva (2005) la cantidad es de 27,05 euros por cada hijo. En el C.C. actividad de Comercio de materiales de Construcción de Jaén (2003) la ayuda escolar por hijo es de 40 euros anuales.

1460 C.C. Derivados del Cemento, materiales y prefabricados de Construcción de Jaén (1998).

1461 Antes del 15 de septiembre en el art. 28º del C.C. Construcción de Salamanca (2005).

1462 Es lo que se exige en el C.C. Industrias del Vidrio de Huelva (2004), en donde se dispone que: *Este artículo quedará derogado una vez sea puesta en práctica la escolaridad obligatoria y gratuita anunciada por las autoridades competentes.*

ocasiones incluso se estima necesario que el trabajador presente – sorprendentemente- las evaluaciones de sus hijos que se produzcan durante el curso¹⁴⁶³. De igual modo, son muy infrecuentes las ayudas sociales creadas para los trabajadores que tengan algún familiar impedido o incapacitado¹⁴⁶⁴. Finalmente, entre otras ayudas puede aparecer, la obligación de la creación de un fondo de ayuda social, integrado por las aportaciones de empresas y trabajadores destinado a conceder ayudas gratuitas a trabajadores y empresarios en las contingencias de enfermedad, accidentes, cese, despido improcedente y situación familiar de necesidad, fondo que se administra por la Comisión paritaria¹⁴⁶⁵.

1463 Vid. el llamativo art. 16º del C.C. Industrias del Vidrio de Sevilla (2004).

1464 En el C.C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003) la cantidad que se otorga en concepto de ayuda social es de 64,69 euros mensuales.

1465 Vid. C.C. Alfarería de La Rioja (2005).

Capítulo 8

Movilidad geográfica

La movilidad geográfica o el cambio del lugar de prestación de trabajo que implique cambio de residencia o no del trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo, y por voluntad del empleador, es uno de los temas que se tratan con profundidad en la negociación colectiva dentro del sector de la construcción. Se trata de una vicisitud más del contrato de trabajo ya que implica un cambio relevante en las condiciones de trabajo que fueron pactadas en un principio por las partes en un momento inicial o previo al actual en la vigencia del contrato de trabajo. Esta facultad del empresario la permite la norma legal excepcionalmente cuando se cumplan las condiciones señaladas en el art. 40 ET, o cuando el trabajador no haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios en centros móviles o itinerantes, caso este último en que el desplazamiento resulta intrínseco a la relación laboral concertada entre las partes.

Tal como se verá con más detenimiento, son objeto de tratamiento pormenorizado las condiciones, requisitos y procedimientos adecuados para que pueda la empresa cambiar el lugar de trabajo de los implicados en el ámbito de aplicación del Convenio respectivo, así como las compensaciones que, por dicho cambio, deben percibir los trabajadores afectados. Dichas regulaciones aparecen de forma singular en casi todos los subsectores analizados, motivo que nos obliga a estudiar cada una de ellas de forma particularizada.

A) SUBSECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS (Grupos 1 y 2)

En el subsector de construcción y obras públicas el desplazamiento de los trabajadores de empresas dedicadas a la construcción –tal como se señala en el mismo CC general del subsector de la construcción y obras públicas- se presenta como consustancial al carácter móvil del trabajo en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad; y por ello, precisamente, es por lo que en el CC de este subsector se confiere poder al empresario para que, dentro de las facultades de dirección que se le reconocen, los trabajadores puedan ver alterada con relativa frecuencia el lugar de prestación de servicios, algo lógico si se tiene en cuenta que lo contrario sería impensable pues impediría la realización de la actividad constructora, en la que no existe centro de trabajo como tal; aunque, a cambio, se regulan ciertas garantías y compensaciones que se han de otorgar a trabajadores cuando el desplazamiento tenga lugar con determinadas condiciones.

En el C.C. del subsector de la construcción y obras públicas se reservaba toda esta regulación al ámbito territorial nacional y se dejaba libres a los convenios provinciales solamente para que pudieran fijar en su ámbito territorial el importe de la dieta y la media dieta que debía percibir el trabajador desplazado, de forma que, en todo lo demás, los CC provinciales debían respetar los términos que la norma convencional estatal imponía. Por ello era también por lo que normalmente, los C.C. provinciales de este subsector tan sólo regulaban – porque resultaba obligatorio- la cuantía de las dietas y medias dietas que le

correspondía percibir a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio. Hoy, miméticamente a lo que ocurría entonces, suele ser muy frecuente que la mayor parte de los convenios provinciales tal sólo se refieran al tema de la movilidad geográfica con el objeto de cuantificar tales emolumentos; cuando los diferentes instrumentos convencionales se refieren a este aspecto lo hacen para transcribir la normativa del C.C. general, en todo o en parte de ella, o para remitirse a aquel articulado introduciendo, también, en algunos casos, algunas diferencias no demasiado significativas. Por ello es por lo que en las páginas siguientes se estudia el régimen jurídico fijado en el C.C. general y se alude a las diferentes singularidades detectadas en algunos de los instrumentos de esta normativa convencional.

La regulación que se contiene en el CC general (2002-2006), a tal efecto, pretende establecer las condiciones y los beneficios o compensaciones a que tienen derecho los trabajadores desplazados cuando éste tenga lugar, atendiendo a que el mismo se produce como consecuencia de los poderes organizativos del empresario. Ahora bien, si el desplazamiento deriva de la circunstancia de estar los trabajadores ocupados en una obra de las denominadas de larga extensión se les reconoce otra serie de beneficios, pero no disfrutan de las condiciones que se ofrecen a los trabajadores desplazados en dicho C.C. general. Al tiempo, si las instalaciones o el centro de trabajo de referencia de los trabajadores se ubica en otro sitio, y dicho cambio provoca un cambio de residencia en algunos trabajadores, dicho cambio debe someterse a los procedimientos y requisitos fijados en el art. 40.2º ET y, en tal caso, los beneficios y condiciones reconocidas en general para el desplazamiento de los afectados sí debería corresponderse con las que se reflejan y reconocen en el Convenio general.

Teniendo todo ello en cuenta, los trabajadores a los que se desplaza tienen derecho en el C.C. general citado (art. 84º):

1º) A percibir unas compensaciones económicas a lo largo de un período de tiempo¹⁴⁶⁶. La cuantía de dichas compensaciones se cifra en atención a dos circunstancias: la extensión temporal del desplazamiento y el hecho de que provoque, o no, un cambio de residencia habitual en el trabajador afectado, distinción esta última que, como es sabido, es la que también posibilita la entrada en juego del art. 40 ET. Así:

- a) Si al trabajador se le desplaza para un tiempo inferior a un año –siempre que el desplazamiento sea a un término municipal diferente y que diste 15 Kms¹⁴⁶⁷ o más del centro de trabajo de partida y de residencia

1466 A las compensaciones generales establecidas en este CGSC se suman otras creadas en CC provinciales, como la que fija el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003) en donde se compensan los mayores costes a los que debe hacer frente el trabajador cuando se produce su cambio de residencia por el desplazamiento con ocasión de la escolarización de sus hijos, durante el curso escolar en que se haya producido el traslado.

1467 En el C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2003) la distancia es de 10 Km, excepto para el gremio de pintura que es de 15 Km. En el C.C. para Construcción y OP de Álava (2005) se tiene derecho a media dieta cuando el desplazamiento se produce a otro centro de trabajo situado en diferente término municipal y que, además, diste 10 km o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador.

habitual¹⁴⁶⁸- tiene derecho a percibir, mientras dure éste, dietas completas, si el desplazamiento lleva insito un cambio de residencia, o medias dietas si el trabajador puede pernoctar en su residencia.

- b) Si el trabajador se desplaza por un período de tiempo superior a un año y se exige que cambie de residencia, tiene derecho a percibir una serie de conceptos compensatorios que consisten en la percepción de una indemnización económica¹⁴⁶⁹, además de los gastos de viaje que se produzcan, los gastos del traslado de enseres, etc, y cinco días de dietas por cada persona que conviva con el trabajador desplazado y que pertenezca a su familia. La cuantía de la indemnización que percibe el trabajador se corresponde con un porcentaje de las percepciones anuales brutas que se le abonan con carácter salarial, y a jornada ordinaria, un 35% en el momento del cambio; un 20% el segundo año; un 10% el tercer año y un 10% al comenzar el 4º año del desplazamiento. Por lo demás, si se intercala un desplazamiento en el marco temporal de los 4 años vuelve a computar de nuevo el período para el cálculo de la nueva indemnización, poniéndose fin a la que se estaba percibiendo, de forma que, a estos efectos, finaliza una secuencia y se inicia una nueva. Además, si durante este tiempo se extingue el contrato del trabajador afectado por causa imputable al trabajador, éste tiene derecho a percibir la parte proporcional del porcentaje de la anualidad que le corresponde según cual sea el tiempo que lleve desplazado. Por último, se excluye la percepción de la mentada indemnización si el desplazamiento del trabajador es voluntario.

Por lo que se refiere a las dietas, éstas se definen como un concepto extrasalarial de carácter indemnizatorio o compensatorio, y de carácter irregular que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

Consiste normalmente en un importe dinerario y se tiene derecho a la dieta completa cuando el trabajador no puede pernoctar en su residencia habitual y

1468 Peculiar resulta el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003) no se tienen en cuenta estos criterios para abonar los conceptos compensatorios correspondientes, ya que lo esencial es, a estos efectos cuál sea el domicilio de la empresa. Se señala en este C.C. provincial que: siempre que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo que se halle situado fuera del área geográfica constituida por el término municipal en donde radica el domicilio de la empresa, y los términos de los municipios colindantes con el del domicilio de la empresa, no teniéndose en cuenta a estos efectos, ni el domicilio del trabajador ni el domicilio de las obras en que hubiera trabajado o hubiese sido contratado anteriormente, salvo para los contratos fijos de obra, dará lugar al pago de las dietas y las medias dietas, en cuantías establecidas. Además se define, qué se entiende, a estos efectos por "domicilio de empresa" señalándose que éste es el centro administrativo de la misma en donde radique la administración general del personal y de donde dimanen las órdenes y distribución del trabajo de tipo general. En las empresas que dispongan de delegaciones administrativas para dichas funciones, se considerará como domicilio de la empresa el de dichas delegaciones, respecto a los trabajadores fijos de plantilla dependientes de las mismas.

1469 En el C.C. Construcción y OP de Palencia (2002) se dispone que, en los supuestos de traslado a los que se refiere los artículos 84 y 85 CGSC, la renta que debe abonar la empresa será el total importe de alquiler de la vivienda que vaya a ocupar el trabajador.

se devenga siempre por día natural¹⁴⁷⁰, aunque, en ocasiones, también se percibe dieta o media dieta según el lapso temporal existente entre una jornada y otra, percepción que, a veces, también se condiciona al hecho de que exista una distancia mínima respecto a donde se dirige el trabajador¹⁴⁷¹. Si el empresario costea y organiza la manutención y alojamiento del personal desplazado, y siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente tendrá que satisfacer el 20% de la dieta completa. No se tiene derecho a percibir la dieta completa en los supuestos suspensivos del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal en los que se mantenga el desplazamiento.

La media dieta se costea cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga la necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en su residencia. La media dieta se percibe por día efectivo trabajado, aunque en algunos casos los CC provinciales concretan mucho más el derecho a percibir éstas¹⁴⁷², e incluso posibilitan el acceso a mejoras aunque no se den los

1470 En el C.C. Construcción y OP de Jaén (2005) se aclara que la dieta completa se devengará también en las obras de larga extensión, tales como construcción de ferrocarriles, autopistas, etc, en las que el lugar de trabajo sea variable, y como consecuencia de esta circunstancia no le sea posible al trabajador pernoctar en su domicilio.

1471 Es la condición que se exige, por ejemplo, en el C.C. Edificación y Obras públicas de la Rioja (2003), en donde para percibir la media dieta se parte de una distancia mínima obligada de 10 kms de distancia del casco urbano. En el C.C. Construcción de Salamanca (2005) se exige, para el abono de la dieta y la media dieta que el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros, o más, del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador.

En el C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002) se fija lo que se considera como la dieta interinsular, que se aplica cuando el trabajador sea desplazado fuera de la isla en la que vive. En tal caso, la empresa costea los gastos de transporte, alojamiento y alimentación del trabajador, durante todos los días que el trabajador permanezca en la isla a la que fue desplazado, incluidos los sábados, domingos y festivos.

1472 Así, en el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003) se tiene derecho a percibir la media dieta cuando el trabajador se desplace a un punto de distancia de más de 4 Km. del casco urbano, incluidas las obras de larga extensión, siempre que la jornada de trabajo sea realizada y debe de comer en el mismo lugar de trabajo, esté o no dentro de su término municipal. Cuando la empresa, para ahorrarse costear la media dieta pusiera medios de locomoción a disposición del trabajador, el tiempo de desplazamiento se incluye dentro de la jornada de trabajo y se computa como tiempo efectivo de trabajo. No obstante, como peculiaridad, el derecho a la media dieta solamente se percibe cuando el lugar de trabajo diste 12 Km. del casco urbano de la población donde se instala la residencia habitual del trabajador en las obras –se entiende, porque la redacción del precepto es dudosa- de ferrocarriles o de comunicaciones realizadas fuera de los términos municipales de Albacete, Hellín, Almansa, Villa robledo, La Roda, Alcaraz y Casas Ibáñez. A tal efecto, para determinar los límites del casco urbano se ha de estar a lo que establezcan los Ayuntamientos.

En el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005) se considera que el sábado es día normal a efectos de la percepción de la media dieta si se tiene derecho a la misma. Igualmente, reconoce más ventajas ya que aunque dispone que, sea cual sea la duración del desplazamiento, el trabajador tiene derecho a percibir la dieta completa si hubiese de pernoctar fuera de su domicilio, y media dieta cuando pueda retornar a su hogar después de la jornada normal de trabajo y descansar un mínimo de 10 horas consecutivas entre dos jornadas laborales, y que, a estos efectos, este período de descanso será al margen del tiempo empleado en ir y volver a la obra o tajo, también dispone que si el trabajador no puede regresar a su domicilio antes de las 21 horas, debido a la distancia o por necesidad del trabajo, se entiende que pernocta fuera de su domicilio, percibiendo dieta completa. Asimismo, cuando el trabajador utilizando los medios ordinarios de transporte hubiera de emplear más de una hora

presupuestos a los que se refiere el CGSC a los que se refieren expresamente aunque excepcionalmente algún instrumento convencional¹⁴⁷³.

Las cantidades correspondientes a las medias dietas y a las dietas completas se perciben independientemente de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta, aunque en los desplazamientos de más de una semana de duración, el trabajador puede solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

El importe concreto de las dietas se fija en el marco de los convenios colectivos de ámbito provincial inferior y el trabajador concreto tiene derecho a las dietas fijadas en el CC provincial respectivo aplicable al centro de trabajo de destino, importe que es de cuantía muy variada en los C.C. provinciales¹⁴⁷⁴ y que suele

en cada uno de los viajes de ida y vuelta al trabajo, el exceso se abonará como tiempo normal trabajado.

En el C.C. del sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002) la dieta interinsular se abona durante todo el tiempo que el trabajador permanezca en la isla a la que fue desplazado, incluidos los sábados, domingos y festivos. Por lo que se refiere a la dieta habitual ésta ha de incluir la jornada de los viernes, en cualquier caso.

En el C.C. Construcción y OP de Asturias (2003) se dispone, por ejemplo, que la media dieta no se devenga en caso del desplazamiento realizado a menos de 10 kilómetros del centro de trabajo del contrato laboral o del domicilio del trabajador.

1473 Así, en el C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003) se señala que: Cuando no sean de aplicación los artículos 84 y 87 del convenio general del sector, se abonarán 3,99 euros por día trabajado en jornada partida, cuando el centro de trabajo diste más de 8 kilómetros del centro de la localidad de residencia del trabajador y éste deba comer a su cargo en el lugar del centro de trabajo.

1474 Como puede apreciarse en este listado de cuantías de algunos de ellos. Así, en el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003) el importe de la dieta completa es de 28,58 euros, y en los supuestos en los que el trabajador solamente realice fuera de su residencia habitual la comida de mediodía percibe por la misma la cantidad de 8,39 euros, correspondiendo a la cena 8,39 euros y a la pernoctación 11,80 euros. En el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005) el importe de la media dieta es de 8,25 euros, el de la dieta completa de 27,70 euros. En el C.C. sector Construcción de La Coruña (2005) la dieta completa se abona a razón de 22,02 euros diarios y la media dieta a 8,54 euros diarios. En el C.C. Construcción y OP de Ávila (2002) la cuantía de la dieta completa es de 17,38 euros y la de la media dieta de 7,94 euros. En el C.C. Construcción y OP de Almería (2002) la dieta completa se abona, por día natural a razón de 21,74 euros y la media diera, por día efectivo trabajado a razón de 7,10 euros. En el C.C. Construcción de Badajoz (2002) la cuantía de la dieta completa es de 21 euros y la media dieta de 7,36 euros.

En el C.C. del sector de la Construcción de Baleares la cuantía de la dieta completa se establece en 16,61 euros y de la media dieta en 4,62 euros. En el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003) la cuantía de la dieta completa es de 31,73 euros y la de la media dieta de 9,43 euros. En el C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003) el importe de la dieta completa es de 22,84 euros y de 7,48 euros para la media dieta. En el CC construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002) la cuantía de las dietas se eleva a 23,38 euros; el importe de la media dieta e de 5,96 euros. En el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004) la dieta completa se abona a 26,05 euros por día, y la media dieta a 10,35 euros por día. En el C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002-2006) la dieta completa tiene un valor de 17,02 euros y la media dieta 7,21 euros. En el C.C. Construcción y OP de Huelva (2005) la dieta completa se establece en la cuantía de 25,43 euros, y 7,25 euros para la media dieta. En el C.C. Construcción y OP de Huesca (2002) la cuantía de la dieta completa asciende a 23,5 euros y de 9,50 euros la de la media dieta. En el C.C. Construcción y OP de Jaén (2005) la cuantía de la dieta completa es de 26,73 euros y la cuantía de la media dieta de 11,18 euros. En el C.C. de edificación y obras públicas de La Rioja (2003) la dieta completa se abona a razón de 31,70 euros y a 9,80 euros la media dieta, a partir de los 10 Km. de distancia del

ser el mismo sea cual sea la categoría del trabajador¹⁴⁷⁵, a salvo de algunas excepciones. No obstante, en algunos casos, se reconoce el derecho del trabajador, aunque previa presentación de los justificantes pertinentes, a percibir las diferencias en más sobre el valor de la dieta completa¹⁴⁷⁶, o no a poder exigirlo, sino a poder pactar con la empresa que se sustituyan dichos importes por los gastos a justificar¹⁴⁷⁷ o, también, a que se adquiera el derecho de poder incrementar las cantidades fijadas, que tienen el carácter de mínimas, por acuerdo con la empresa, cuando la cuantía del gasto así lo exija¹⁴⁷⁸.

2º) A que el desplazamiento sea preavisado por escrito con cierta antelación por parte del empleador cuando durante el mismo el trabajador no pueda pernoctar en su residencia habitual y cuando no se trate de un desplazamiento

casco urbano. En el C.C. Construcción y OP de Málaga (2004) la cuantía de las dietas y las medias dietas se especifican en atención a la anualidad correspondiente –para evitar tener que actualizar las cantidades respectivas año a año en diferentes instrumentos convencionales-. Así, para el año 2006 se fijan unas cantidades de 27,00 euros la dieta completa y 12,25 euros la media dieta. En el C.C. del sector de Edificaciones y obras públicas de León (2002-2006), en cambio, solamente se fijan cantidades que estarán vigentes durante todo este período de vigencia del instrumento convencional: dieta completa: 21,70 euros, y media dieta 7,57 euros. En el C.C. Construcción y OP de Madrid (2005) las cantidades fijadas para abonar la dieta completa y la media dieta solamente se aplican durante la anualidad a la que corresponde el convenio –hasta el 31 de diciembre de 2005. Las cantidades concretas son: 33 euros diarios para la dieta completa y 8 euros diarios para la media dieta. Por esta razón el importe de la media dieta y de la dieta suele incluirse en las revisiones salariales de convenios que prorrogan su vigencia en anualidades sucesivas, tal como ocurre, por ejemplo, en la revisión salarial del C.C. Construcción de la Ciudad de Melilla (2005). En el C.C. Construcción y OP de Murcia (2002) el importe de la dieta completa es de 27,78 euros, y de la media dieta de 6,87 euros. En el C.C. Construcción y OP de Palencia (2002) el trabajador percibe 19,80 euros en concepto de dieta completa y de 8,04 euros en concepto de media dieta. En el C.C. Construcción de Pontevedra (2004) la dieta completa se establece en la cuantía de 23,47 euros, y la media dieta con la cuantía de 8,18 euros. En el C.C. Construcción y OP de Segovia (2003) la cuantía de la dieta completa en el año 2006 es de 38 euros, y de la media dieta de 11,50 euros. En el C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005) la cuantía de la dieta es de 35 euros y la media dieta es de 9,50 euros por cada día. En el C.C. para el sector Construcción y OP de Valladolid (2005) la dieta para todas las categorías durante el año 2005 es de 29 euros diarios la dieta completa y de 9,50 euros diarios, la media dieta. En el C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003) la fijación de la cuantía de la dieta completa varía en atención al tiempo que el trabajador afectado lleve desplazado. Así, la dieta completa es de 30,89 euros durante la primera semana de desplazamiento y de 24,19 euros, a partir del octavo día. Si el trabajador puede pernoctar en su domicilio percibe en concepto de media dieta 5,92 euros. En el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005) el importe de la dieta es de 38,67 euros y el de la media dieta de 8,89 euros al día.

1475 Excepcionalmente, en el C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002),

1476 Cuando tuviera que pernoctar, desayunar y comer, en establecimientos hoteleros de común aceptación entre empresa y trabajador, cobrando dichas diferencias dentro de la misma semana Vid. C.C. Construcción y OP de Alicante (2005). En el C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002-2006) se señala que si puede justificarse que los gastos son superiores al importe de las dietas y medias dietas (17,02 y 7,21 euros, respectivamente) la empresa está obligada a abonar la diferencia o a facilitar al trabajador un lugar adecuado donde comer o alojarse. En el C.C. Construcción de Salamanca (2005) se señala que, para aquellas empresas que lo consideren conveniente, existirá la opción sustitutiva de abonar los gastos originados por los desplazamientos en su integridad y previa justificación. Esta opción será obligatoria cuando los gastos justificados excedan del importe de la dieta.

1477 C.C. para Construcción de Orense (2004).

1478 C.C. para Construcción de Córdoba (2004).

que obedezca a un caso de urgente necesidad, preaviso que debe hacerse extensivo, también, a los representantes de los trabajadores, de forma que:

- a) Si la extensión temporal del desplazamiento no excede de un año, el empresario debe preavisar con una antelación mínima de 3 días o de 5 días si el desplazamiento supera los tres meses, haciéndose constar en el escrito las condiciones del mismo y la duración prevista.
- b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año el preaviso debe ser de treinta días¹⁴⁷⁹ para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, todo ello sin perjuicio de que éste realice a su conveniencia el traslado de su familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario debe costear los viajes necesarios a la localidad de origen.

3º) A impugnar judicialmente la orden de traslado, aunque la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador.

4º) A percibir una serie de días de descanso: por cada tres meses de desplazamiento continuado sin posibilidad de pernoctar en el domicilio habitual, el trabajador tiene derecho a percibir 4 días laborables retribuidos en su lugar de residencia, sin computar como tales días los días de viaje, teniendo en cuenta que, además, los billetes del viaje o el importe de los mismos son por cuenta del empleador. Dichos días de descanso deben hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento, aunque, por acuerdo individual, puede pactarse la acumulación de estos días, y su incorporación, en su caso, al disfrute del período vacacional anual.

5º) A percibir los gastos realizados por locomoción realizados como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios de la empresa a disposición del trabajador o abonándole la compensación correspondiente¹⁴⁸⁰, que puede estar cuantificada o no¹⁴⁸¹ calculada en atención

1479 En el C.C. Construcción y OP de Álava (2005) y en el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005) la antelación que se señala en tal supuesto es de 15 días.

1480 En el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004) la finalidad compensatoria del abono de los gastos de locomoción aparece muy clara. Se señala en este C.C. que: 1º) Cuando las obras se encuentren situadas a más de dos kilómetros de distancia del casco de la población en la que se verificó la contratación, la empresa podrá optar entre:

- a) satisfacer al trabajador el importe del desplazamiento en transporte público –un solo viaje de ida y vuelta-.
- b) Poner a disposición del trabajador medios de locomoción propios de la empresa.

2º) En el supuesto de que la empresa no ejercitase ninguna de las opciones señaladas en el apartado anterior, ésta deberá satisfacer al trabajador un plus de 0,15 euros por kilómetro recorrido desde el límite del casco de la población en que se verificó la contratación hasta el lugar donde se ubique la obra o centro de trabajo, en un solo viaje de ida y vuelta.

1481 En el C.C. actividad de edificación y obras públicas de La Rioja (2003) se abona a los trabajadores que usen vehículos de su propiedad con autorización de la empresa, por kilometraje, 0,26 euros por kilómetro. En el C.C. Construcción y OP y oficios auxiliares de Málaga (2004) se señala que son por cuenta de la empresa los gastos de locomoción de los trabajadores; de no existir transporte público regular, la empresa abona 0,17 euros por kilómetro recorrido. En el C.C. edificaciones y obras públicas de León (2002-2006) los trabajadores que usen en sus desplazamientos vehículos de su propiedad tendrán derecho a 0,23 euros por kilómetro recorrido. En el C.C. Construcción y OP de Murcia (2002) se abona una compensación por kilometraje de 0,19 euros por kilómetro recorrido. En el C.C.

a la distancia recorrida¹⁴⁸² cuando utilice su propio vehículo, aunque, en tal caso, normalmente se requiere la autorización previa de la empresa¹⁴⁸³. En

Construcción y OP de Palencia (2002) los kilómetros recorridos por el trabajador se abonan a raíz de 0,16 euros. En el C.C. Construcción de Salamanca (2005) los trabajadores perciben una compensación cuando utilicen vehículos de su propiedad de 0,17 euros por kilómetro recorrido. Esta cantidad es de 0,14 euros en el C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002) y de 0,17 euros en el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005).

1482 En el C.C. Construcción y OP de Huesca (2002) se señala que si el centro de trabajo dista más de 4 kilómetros de la localidad de residencia del trabajador y la empresa no facilita los medios de transporte, los gastos de locomoción a que se refiere el art. 88 CGSC se cuantifican en 0,17 euros por kilómetro. En el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002) el denominado plus de distancia solamente se abona cuando el trabajador tenga que desplazarse con su propio vehículo, siempre que éste se halle fuera del casco urbano de la población de residencia a razón de 0,52 euros por kilómetro recorrido de ida y día efectivo de trabajo, no percibiéndose cantidad por los kilómetros de vuelta. En el C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003) el plus de distancia se abona a razón de 0,16 euros por kilómetro o fracción superior a 500 metros de recorrido, contados a partir del primero, sin exceder en ningún caso del 50% del salario base.

1483 En el C.C. Construcción y OP de Girona (2005) se señala que: si el trabajador realiza desplazamientos legalmente indemnizables y está expresamente autorizado por escrito por la empresa para desplazarse al trabajo en coche propio y efectivamente así lo hiciera, tendrá derecho a la indemnización de 0,21 euros por kilómetro, durante toda la vigencia del convenio. En el C.C. Construcción de Tarragona (2003-2004) el anticipo por desplazamiento se regula pormenorizadamente, señalándose, así que:

Los trabajadores que en los desplazamientos dispuestos por la empresa utilicen automóvil de su propiedad recibirán un anticipo de 0,25 euros por kilómetro recorrido, a partir de los dos primeros del límite del casco de la población de residencia del trabajador.

Si estos desplazamientos pudieran ser realizados con medios de transporte público, únicamente les será dado el importe real de este servicio. Si el desplazamiento fuera efectuado por medio de transporte dado por la empresa, el trabajador no tendrá derecho a recibir cantidad alguna por este concepto.

En caso de que el trabajador hubiera de ocupar, utilizando los medios ordinarios de transporte, en sus desplazamientos, más de media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso de tiempo se le abonará con carácter de anticipo, como tiempo trabajador y en fracciones no inferiores a media hora diaria. Para el cómputo de tiempo se considerará el utilizado desde el límite del casco urbano de la residencia del trabajador y el del centro del trabajo.

También encontramos una regulación muy exhaustiva de los gastos de locomoción en el C.C. sector de la Construcción de Pontevedra (2004). Se señala en tal regulación que:

En el caso de que el trabajador, para el desplazamiento, tenga que usar medios ajenos a los de la empresa, ésta le abonará 0,17 euros por cada kilómetro recorrido en el desplazamiento, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) En el caso de trabajadores fijos, se entenderá como desplazamiento el recorrido entre el domicilio de la empresa y el centro de trabajo en que esté prestando sus servicios en cada momento.
 - b) En el caso de los trabajadores con contrato que no sea fijo de plantilla, el desplazamiento será el recorrido entre el centro de trabajo para el que hubiera sido contratado inicialmente y aquél en el que se esté realizando su actividad en cada momento.
3. El devengo de las cantidades por el concepto de locomoción se sujetará a las siguientes normas:
- a) Sólo darán derecho a estas percepciones aquellos desplazamientos que supongan recorridos superiores a 10 km.
 - b) En caso de que proceda el abono de cantidades por este concepto, sólo serán abonables los kilómetros que excedan de los 5 primeros del recorrido.
 - c) No procederá el abono de kilometraje por locomoción, cuando el centro de trabajo en que estén prestando los servicios se encuentre a una distancia del domicilio del trabajador que sea inferior a 10 kms.
 - d) Solamente darán derecho a estos abonos dos desplazamientos diarios.

estos casos se alude en las normas convencionales, normalmente a los gastos de locomoción, que suponen un adelanto salarial de los gastos que los trabajadores deben llevar a cabo. Además, cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia del mismo, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando medios ordinarios de transporte, se reconoce en algunos casos en algunos convenios provinciales que el exceso se le abona a prorrata del salario del Convenio¹⁴⁸⁴.

Es claro que, de cualquier forma, el carácter itinerante de la actividad de la construcción motiva una alta preocupación por parte de los empleadores para poder compensar el tránsito frecuente de los trabajadores que se ocupan en lugares de trabajo siempre cambiantes. Por ello suele ser frecuente que se incluyan los pluses de transporte, de locomoción, o de distancia dentro de varios¹⁴⁸⁵ o de un mismo concepto, pluses a los que, por su carácter compensatorio se les asigna el carácter de extrasalarial de forma expresa¹⁴⁸⁶. En todo este maremagnum de conceptos similares, los pluses de transporte pueden ser de cuantía fija y aparecer sumados a otros pluses

Curioso resulta el C.C. Construcción y OP de Álava (2005) en donde, posiblemente, por la preocupación de fomentar el ahorro energético, se alteran las cantidades otorgadas al trabajador que utilice su propio vehículo por gastos de desplazamiento en atención a si éste viaja solo en su vehículo (0,29 euros el kilómetro), a si va acompañado de otros compañeros, pero sin completar el vehículo (0,31 euros el kilómetro), o a si lleva el vehículo completo (0,32 euros el kilómetro).

1484 Vid, el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005) o C.C. Construcción y OP de Granada (2005) o C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002) o C.C. sector de la Construcción de Pontevedra (2004) o C.C. Construcción y OP de Almería (2002).

1485 En el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2003) en el art. 22 se regulan el plus de distancia, el plus de transporte y el de desgaste de herramientas.

1486 Vid. C.C. Construcción y OP de Albacete (2003), C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), C.C. sector Construcción de La Coruña (2005), C.C. sector Construcción y OP de Badajoz (2002), C.C. sector Construcción de Baleares (2002), C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002), C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003). Sí se reconoce expresamente en el C.C. sector de la Construcción de Tarragona (2003-2004): Ambas partes convienen que estos suplidos únicamente se abonarán en los desplazamientos dispuestos por la empresa, y que la percepción de éstos obedecen a costear los gastos de viajes y el tiempo ocupado por el trabajador en los desplazamientos, ratificando el carácter de compensación y no salarial de este concepto, o también en el C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002) donde se alude expresamente al denominado plus extrasalarial, plus que sustituye expresamente a los pluses de distancia y transporte existentes anteriormente en la Ordenanzas Ministeriales de 10 de febrero, 4 de junio y de 24 de septiembre de 1958 y Resolución de 5 de junio de 1963. También se alude a los conceptos compensatorios extrasalariales en el C.C. Construcción y OP de Huelva (2005), entre los que se incluye los gastos de locomoción, las dietas por desplazamiento y el plus de distancia de fuera del casco urbano, que se abona a raíz de 0,10 euros por kilómetro. Igualmente se definen como pluses extrasalariales los gastos de transporte y el plus de distancia como un único plus de cuantía variable según las categorías en el C.C. Construcción y OP de Madrid (2005).

En el C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002-2006) el precepto que lleva por título plus extrasalarial establece: De conformidad con el art. 66 del CGSC (la remisión al precepto es errónea), y con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías se determina en 3,27 euros.

extrasalariales¹⁴⁸⁷, como el plus de distancia¹⁴⁸⁸, o suplir a denominados gastos por locomoción o por desplazamiento, según los casos¹⁴⁸⁹, que se reconocen, siempre, en cualquier caso, a costa de la empresa. No obstante, el plus de transporte y de locomoción o por desplazamiento tienen justificaciones diferentes: mientras el plus por locomoción retribuye la utilización del vehículo del trabajador –por lo que se abona en razón a kilómetros recorridos- el plus de transporte se abona con carácter general, por día efectivamente trabajado a percibir por parte de todos los trabajadores, y sea cual sea la distancia que deben recorrer¹⁴⁹⁰, o un plus de transporte fijo por cada día trabajado¹⁴⁹¹, o

1487 Es lo que se hace exactamente en el C.C. Construcción y OP de Huelva (2005), distinguiéndose también por categorías. En el C.C. Construcción y OP de Segovia (2003) dentro del plus extrasalarial se incluye el plus de distancia, el de desgaste de herramientas y el de ropa de trabajo, igual que se hace en el C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005).

1488 En el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005) se reconoce, además del derecho a la percepción de dietas, el derecho a incrementar el salario con el plus de transporte, por compensación de utilización transporte urbano, que se abona a razón de 75,75 euros mensuales a todos los trabajadores de la empresa, descontando de tal cifra proporcionalmente los días de no asistencia al trabajo aún justificadas y con el plus de distancia, al que se accede por los recorridos que el trabajador tenga que realizar a pie o en medio de transporte no facilitado por la empresa para acudir al trabajo, cuando el centro laboral, obra o tajo en donde deba prestar sus servicios se halle a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de su residencia. A tal efecto, los límites del casco urbano serán fijados por la alcaldía respectiva, y, en caso de duda, por la Delegación de Trabajo.

La regulación de este aspecto resulta muy pormenorizada en esta norma, donde se continúa regulando el tema en los siguientes aspectos:

El plus de distancia corresponderá a un viaje de ida y otro de vuelta al día, abonándose al personal con derecho a percibirlo a razón de 0,17 euros por kilómetro o fracción de quinientos metros de recorrido que deba cubrir a pie o a través de medios mecánicos propios.

En caso de existir servicio público de transporte en los trayectos a recorrer entre la residencia del trabajador y el centro laboral o tajo, no se percibirá plus de distancia, pero la empresa abonará el importe íntegro que el trabajador satisfaga por dicho servicio.

Si el transporte público sólo existe en parte del trayecto, el trabajador percibirá el importe total del servicio que haya de utilizar más la cuantía por kilómetro que fija el párrafo tercero por los tramos que vaya a pie, pudiendo optar el trabajador entre dicha forma de percepción o bien que se le abone la indemnización en metálico pactada por kilómetro del total recorrido.

La fijación de la distancia vendrá determinada por las medidas establecidas por la Jefatura de Obras Públicas, en los libros publicados por este Organismo, o por las Cartas del Instituto Geográfico y catastral en los caminos normales transitables y por los itinerarios de los servicios públicos de transporte que, partiendo de la población en donde resida el trabajador conduzcan al centro laboral o tajo donde trabaja.

El plus no forma parte del salario, por lo que se calculará independientemente de éste, haciéndose efectivo en los mismos días de pago de los devengos salariales, en la propia semana o mensualidad y a pie de obra.

En el C.C. Construcción de Tarragona (2003) se abona conjuntamente el plus de transporte y de distancia, y aparte se reconoce un anticipo por desplazamiento, que se abona por kilómetro recorrido, cuando el trabajador utilice vehículo propio: 0,25 euros por kilómetro recorrido, que no puede ser abonado cuando se utilice transporte público (en ese caso se abona un anticipo del coste real del servicio), o cuando la empresa sea la que aporte el medio de transporte.

1489 Se añaden, por ejemplo, a aquéllos en el C.C. Construcción y OP de Huesca (2002).

1490 Es lo que hace el C.C. sector de la Construcción de Las Palmas (2005) (revisión salarial), o en el C.C. Construcción de Orense (2004) o en el C.C. Construcción de Salamanca (2005), donde se reconoce por plus extrasalarial de transporte la percepción de la cantidad de 3,72 euros por día efectivo de trabajo. En el C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005) el plus de transporte es una cantidad mensual, igual para todas las categorías, que asciende a 50,34 euros. En el C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003) el plus es único y extrasalarial y asciende a 2,47 euros diarios, por día efectivo de trabajo. En el C.C. Construcción, Obras públicas e Industrias auxiliares de Castellón (2002) el plus de transporte asciende a 2,36 euros

también un plus de distancia que sí se abona por los Km. recorridos y que se confunde con el abono de los gastos de locomoción, por lo que la diferencia con aquéllos tan sólo se aprecia en la denominación de la compensación económica¹⁴⁹². Pero, en cualquier caso, la percepción de plus por transporte o por desplazamiento o la compensación económica por desplazamiento no tiene porqué afectar a la percepción de las dietas reconocidas con carácter general, a las que se pueden añadir o no, en su caso¹⁴⁹³. Y ello porque la percepción de las dietas o medias dietas en este sector detectan una excepcionalidad de movimiento del personal asignado en principio a otro centro más cercano; excepcionalidad que, en cambio, no se detecta en la movilización “constante” del personal contratado para prestar servicios en diferentes obras. Finalmente, resulta cuestionable que pueda restringirse el acceso a estos pluses a los trabajadores que se hayan negado al cambio de residencia cuando se les ofrece un nuevo trabajo, aceptando éste, pero permaneciendo en su domicilio, ya que supone una coacción muy importante para el trabajador que se encuentra en tal situación, a quien se le obliga a satisfacer íntegramente todos los gastos de locomoción, incluidas las dietas¹⁴⁹⁴.

6º) A percibir en concepto de horas extraordinarias las horas de más que realice en cumplimiento de la jornada de trabajo señalada en el centro de trabajo de destino, si la jornada señalada en el centro de destino es superior

por día efectivo de trabajo. En el C.C. Construcción y OP de Almería (2002) el plus de transporte asciende a 4,35 euros por día efectivamente trabajado. Por su parte, por gastos de locomoción se abonan 0,15 euros por kilómetro recorrido.

1491 En el C.C. Construcción y OP de Huesca (2002) el plus de transporte se paga a razón de 3,5 euros por día efectivamente trabajado y, por su carácter compensatorio y extrasalarial se especifica que no computará para el pago de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, vacaciones ni indemnizaciones por despido. En el C.C. Construcción y OP de Soria (2002) se tiene derecho a la percepción de un plus de transporte y distancia extrasalarial de 0,59 euros por cada hora efectivamente trabajada. Este plus es de cuantía única para todos los trabajadores en el C.C. Construcción y OP de Teruel (2002-2006), por día de asistencia al trabajo, de 2,47 euros. El denominado plus extrasalarial, que es de cuantía igual para todas las categorías profesionales sustituye a los pluses de distancia y transporte en el C.C. Construcción y OP de Toledo (2002).

1492 En el C.C. Construcción y OP de Jaén (2005) el plus de distancia se paga en los recorridos que el trabajador tenga que hacer a pie o en medios no facilitados por la empresa para acudir al trabajo, cuando el centro laboral, obra o tajo donde preste sus servicios se halle a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de su residencia. El plus de distancia, se aclara, corresponde a un viaje de ida y otro de vuelta por día realmente trabajado, abonándose al personal con derecho a percibirlo, a razón de 0,21 euros el kilómetro recorrido, a partir de los dos kilómetros del límite de los dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de residencia. A estos efectos la determinación del límite del casco urbano será el fijado por las diferentes alcaldías de cada municipio de la provincia. Por su parte, en el C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003), si el centro de trabajo dista más de 8 kilómetros de la localidad de residencia del trabajador y la empresa no facilita los medios de transporte tiene derecho a percibir 0,17 euros por kilómetro.

1493 En ocasiones la compensación por kilometraje incluye no solamente el pago de una cantidad de dinero para satisfacer por la cuantía satisfecha por parte del trabajador, sino que también se computa el exceso de tiempo dedicado al viaje como tiempo de trabajo, una vez transcurrido cierto lapso de tiempo. En el C.C. Construcción y OP de Asturias (2003) si el trabajador ha de emplear en el desplazamiento más de media hora, el exceso de computa como tiempo de trabajo.

1494 Es lo que hace precisamente el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005) que deniega el plus de distancia, y también la percepción de dietas y desplazamientos por parte de estos trabajadores.

respecto a la que tenía en el centro de trabajo de origen. Dichas horas extraordinarias no se computan para incrementar su número a los efectos de superar o no el límite anual máximo establecido de las mismas.

7º) A gozar de una prioridad de permanencia en el centro de trabajo de origen si es representante de los trabajadores, quienes tienen prioridad para ser los últimos en ser desplazados a población distinta de la de su domicilio habitual, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

En correspondencia, dicho trabajador tiene la obligación de:

1º) Cumplir la orden de desplazamiento, que es ejecutiva, aunque conserva el derecho a interponer reclamación judicial.

2º) Quedar vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada.

3º) Facilitar su inscripción en el Libro de Matrícula del nuevo centro de trabajo, así como cuantos trámites sean necesarios en orden a regularizar su nueva situación.

A efectos de todo lo anterior, el CC aclara qué se entiende por residencia habitual del trabajador. Esta es la que se haya señalado por éste en el momento de ingresar en la empresa, alusión que se considera preceptiva, teniendo en cuenta que si, posteriormente, no se comunican los cambios producidos en la residencia inicial, éstos no se tendrán en cuenta a la hora de otorgar los beneficios señalados en el Convenio General y demás normativa de aplicación en el supuesto de desplazamiento del trabajador. Asimismo, los cambios de residencia que no obedezcan a imposiciones de la empresa no dan derecho a compensación alguna para el trabajador, aunque genera la obligación de ser comunicada a la empresa. Finalmente, el CC general aclara cuándo se entiende que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual: cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso al trabajador el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla. En cualquier caso, se entiende que en ningún caso un desplazamiento implica cambio de residencia cuando, con respecto al centro de trabajo de destino, se produzca alguna de las siguientes circunstancias: a) que esté ubicado en el mismo término municipal que el de procedencia; o b) cuando se encuentre más próximo de la residencia habitual del trabajador que el centro de procedencia.

Por lo demás, algún CC provincial ha delimitado qué debe entenderse por centro de trabajo de partida en el supuesto de desplazamiento para trabajadores contratados a través de diferentes modalidades contractuales. Así, se entenderá como centro de trabajo de partida, para los fijos de empresa, eventuales y formantes, el ubicado en la localidad en que esté sito el domicilio social de la empresa, y para los fijos de obra el ubicado en la obra para la que han sido contratados.

Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo del trabajador desplazado en el centro de llegada o destino, éste debe someterse a la jornada, horario de

trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada, aunque, como se ha señalado, en el supuesto de que la jornada de trabajo fuese inferior en el centro de origen, se tiene derecho a percibir como horas extraordinarias las horas trabajadas en exceso.

Por lo demás, se consideran obras de larga extensión aquellas en las que el lugar de prestación de servicios resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante trabajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales, incluso provinciales, pero de modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural. En tales casos, y, como se ha señalado, la prestación laboral en cualquiera de estos tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto para el desplazamiento, aunque, como peculiaridad, se reconoce el derecho del trabajador a que el tiempo invertido en la movilidad dentro de la obra se le compute como trabajado.

Además, si como consecuencia de prestar servicios en estas obras el trabajador no puede pernoctar en su residencia habitual tendrá derecho al devengo de la dieta completa, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo. En tal caso, cuando se perciba la dieta y, si la obra de larga extensión está situada entre dos o más provincias, su cuantía será la correspondiente al Convenio provincial del lugar de la prestación de trabajo efectiva del trabajador, aunque si un determinado tajo o centro de trabajo se encuentra en el límite de dos provincias es de aplicación la dieta correspondiente al lugar donde se preste la actividad laboral durante un mayor período de tiempo.

Por último, el traslado total o parcial de las instalaciones si éste no exige cambio de residencia en los trabajadores afectados es facultad del empresario, previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deben emitirlo en el plazo de 15 días a partir de aquél en que se les haya notificado la decisión. En cambio, si dicho traslado sí exige cambio de residencia habitual de los trabajadores afectados, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales de los trabajadores, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas en el art. 40.2º del ET, y, en cuanto a sus condiciones, según se ha señalado, a lo previsto en el CC general.

B) Construcción y Obras Públicas (convenios que integran subsectores funcionales procedentes de la antigua ordenanza laboral del sector de construcción, vidrio y cerámica)

Los instrumentos convencionales incluidos en este grupo suelen referirse en tema de movilidad geográfica, y casi exclusivamente, a la cuantía de la dieta y de la media dieta, a las que se añaden, tal como ocurría en los CC analizados en el apartado anterior, los pluses extrasalariales¹⁴⁹⁵. Es lo que se lee en el CC

1495 En el C.C. Construcción de Lérida (2002-2006) la dieta completa se abona a razón de 22,89 euros y la media dieta a 7,68 euros. Por kilómetro recorrido, en vehículo propiedad del

sector Hormigones y canteras de Vizcaya (2005)¹⁴⁹⁶. En el C.C. extrasalarial sector Construcción y obras públicas de Navarra (2005) se reproduce casi literalmente en este tema el CGSC, en lo que se refiere a la percepción de la dieta y la media dieta, fijándose la cuantía de éstas. Igualmente, regula de forma bastante pormenorizada el abono de los gastos de locomoción¹⁴⁹⁷.

trabajador éste percibe 0,23 euros, a partir de los dos kilómetros del casco urbano.

En el C.C. Construcción de Ceuta (2003) se fija un plus extrasalarial establecido para compensar los gastos que los trabajadores realizan para acudir a sus puestos de trabajo: 1,16 euros por día efectivo trabajado. En el C.C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004) se reconoce un plus extrasalarial que comprende el plus extrasalarial de plus de transporte y plus de distancia, de cuantía variable para cada trabajador, en atención a su categoría profesional, que se satisface, únicamente, en jornada completa realmente trabajada. Igualmente, la cuantía de la dieta y de la media dieta se incrementa en atención al número de días que el trabajador lleve desplazado: dieta completa: 18,72 euros diarios en desplazamientos, del trabajador, en días aislados o consecutivos sin exceder de tres días y 15,6 euros diarios en desplazamientos del trabajador para más de tres días consecutivos. El importe de la media dieta es de 8,32 euros diarios en desplazamientos en días aislados y de 7,28 euros diarios en desplazamientos del trabajador con más de tres días consecutivos. En este C.C. se reconoce también el acceso a los gastos de locomoción poniendo medios al alcance del trabajador o compensando los importes de los desplazamientos. Igualmente a como se reconocía en muchos C.C. del apartado anterior también, cuando, como consecuencia del desplazamiento, se utilice más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo desde el centro de trabajo, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de convenio. En el C.C. Construcción, Obras públicas y Derivados del Cemento de Zamora (2003) se concede la posibilidad de acceder a un plus extrasalarial para suplir los gastos originados por el transporte, plus de distancia hasta 4 kms y la limpieza de ropa de trabajo, un plus de cuantía diferenciada para cada nivel. El plus de distancia se fija en el importe de 0,18 euros-kilómetro, descontando dos de ida y dos de vuelta, y, por último señala el derecho a la percepción de la dieta completa en la cantidad de 37,8 euros, para todas las categorías y la media dieta, en la cuantía de 8,20 euros.

1496 El plus de transporte consiste en el abono por parte de la empresa, previa autorización de ésta, de los gastos derivados del uso de transporte privado del trabajador, en atención a los kilómetros recorridos: 0,25 euros por km. En cuanto a las dietas, se cuantifica el importe de la dieta y la media dieta (41,20 euros y 10,69 euros, respectivamente) y, curiosamente, se concede el derecho a la media dieta si el trabajador es desplazado de su centro de trabajo a otro centro diferente, fuera del término municipal de aquél cuando, a la hora habitual de la comida, se encuentre fuera de su centro de trabajo. Además, se compensan los inconvenientes de las comidas a “deshoras” puesto que se señala que cuando el personal pare a comer 45 minutos después de su hora habitual fuera del centro de trabajo éste tiene derecho a 5,37 euros extras a añadir a la media dieta. Si el trabajador come 45 minutos después de su hora ordinaria, aún cuando se encuentre en el centro de trabajo tiene derecho a percibir 10,69 euros, o comida a cuenta de la empresa. Igualmente, también se ofrece la media dieta, o cena por cuenta de la empresa, al personal que, por motivos de su ocupación, termine su jornada después de las 20:00 horas. Finalmente se concede la denominada dieta para desayuno a la que accede el personal que, por causas excepcionales tenga que comenzar la jornada laboral una hora antes de su entrada habitual: la dieta para el desayuno tiene una cuantía de 5,37 euros.

1497 Se fijan en este C.C. los límites territoriales que dan derecho a la percepción de estos gastos de locomoción. Así, se señala que, a efectos de la liquidación de los gastos de liquidación se acuerda que: a) el límite del casco urbano de Pamplona y Tudela se sitúa a los 4 kms del edificio de la Diputación, o Ayuntamiento, respectivamente, por lo que dicho plus se devengará a partir del km 4. En el resto de Navarra tal plus comienza a devengarse a partir del km 2 del Ayuntamiento o concejo respectivo. B) Durante el primer año de la vigencia del presente Convenio (1-1-2005 a 31-12-2005) el precio del kilómetro computado se abonará a razón de 0,25 euros. No obstante lo anterior, en el caso de que el Gobierno de Navarra modificara la cuantía que, por este concepto, se encuentra exenta de gravamen en el impuesto sobre la Renta de las personas físicas, se procedería a una actualización del mismo. C) En el supuesto de que la empresa proporcione vehículos de transporte personal sea o no utilizado,

Finalmente, en el C.C. Construcción y Obras públicas de Guipúzcoa (2004) se fija el valor y el derecho al acceso de las dietas medias y completas del trabajador en obra y resulta destacable el que se reconozcan singularizados los gastos por desplazamiento para trabajadores fijos de obra y fijos de plantilla en obra¹⁴⁹⁸.

Particularmente, en el C.C. Construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2004) se regula cuándo se considera a efectos de aplicación de la normativa oportuna que la movilidad geográfica del trabajador implica un desplazamiento o un traslado, así como las condiciones en las que se deben producir estos cambios de centro de trabajo, las compensaciones que obtienen los trabajadores y las garantías que se les ofrecen. En dicha norma convencional se diferencia dos situaciones: Los desplazamientos y los traslados.

El desplazamiento del trabajador se produce cuando las empresas desplazan a su personal a otros centros de trabajo distintos a aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación. Cuando se produce dicho desplazamiento el trabajador

desaparecerá la obligación para aquélla del pago de este devengo. Finalmente, al igual que en otros muchos C.C. ya analizados en el apartado anterior, también se reconoce que cuando los trabajadores tuvieran que llevar a cabo desplazamientos en los que tuvieran que recorrer más de 30 km en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se le abonará a prorrata del salario del convenio, o se computará como jornada, a elección de la empresa. Para el cálculo del tiempo se utilizará como factor de conversión la velocidad media de 60 km/h.

1498 Se señala en este C.C. que:

Dietas: la dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento. Las dietas se clasifican en medias y completas. Los trabajadores en obra devengarán media dieta cuando puedan volver a pernoctar a su domicilio habitual y siempre y cuando tengan que realizar un recorrido superior a diez kilómetros entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo inicial. Este derecho a media dieta existirá incluso aunque no se produzca desplazamiento entre centros de trabajo. Los trabajadores devengarán dieta completa cuando no puedan volver a pernoctar en su domicilio habitual. Se entenderá por domicilio habitual del trabajador en que éste haya designado al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios de domicilio que se produzcan durante la vigencia del contrato de trabajo. Una vez establecido el domicilio del trabajador, si éste cambiara voluntariamente de residencia y ello supusiera estar a más de 10 kilómetros de la obra, ello no dará derecho a percibir la media dieta. Las cuantías correspondientes a las medias y completas dietas son las que aparecen recogidas en el Anexo II de este Convenio colectivo básico y se devengarán por día de trabajo, las medias dietas, y dietas enteras por día natural. Las empresas podrán contratar con restaurantes cercanos a las obras el servicio de comidas, siempre de acuerdo con la representación de los trabajadores, o con la mayoría de ellos. B) Gastos por desplazamiento para trabajadores fijos de obra y fijos de plantilla en obra: las empresas, a los trabajadores fijos de obra y fijos de plantilla en obra, deberán indicar expresamente el medio de transporte que deben utilizar en el desplazamiento. Si no lo hicieran así, los trabajadores podrán utilizar para ello su vehículo particular, debiéndoseles abonar las cantidades que por kilometraje se establecen en el Anexo II. Se abonará solamente el exceso de kilómetros que resulte del desplazamiento. Debe entenderse como desplazamiento de los trabajadores fijos de obra, a los efectos de este apartado, aquél que se produzca entre el centro de trabajo en el que tenga domiciliado el contrato y restantes centros a los que se destine al trabajador.

afectado tiene derecho –casi correlativamente a como se regula en el CC general construcción y obras públicas, aunque con algunos cambios- a:

- 1) Percibir una serie de compensaciones económicas: tienen derecho a percibir media dieta cuando puedan volver a pernoctar en su domicilio habitual y siempre y cuando tengan que realizar un recorrido superior a 10 kms entre su domicilio y el tajo. Tienen derecho a percibir la dieta completa cuando los trabajadores no puedan volver a pernoctar a su domicilio, garantizando siempre y en todo caso, el importe de la estancia. Las dietas se perciben siempre con independencia de la retribución del trabajador, y en las mismas fechas que ésta, pero en los desplazamientos de más de una semana se pueden solicitar anticipos, a justificar, sobre las mencionadas dietas. Además, si la empresa organiza y costea la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que se reúnan las condiciones exigibles y suficientes, solamente tendrán que satisfacer el 20% de las dietas establecidas.
- 2) Ser preavisados con cierta antelación cuando el desplazamiento provoque que el trabajador no pernocte en su residencia habitual y cuando no e trate de un desplazamiento provocado por urgente necesidad. El preaviso debe hacerse por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco días si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y la duración prevista.
- 3) A disfrutar de un permiso en los desplazamientos superiores a 3 meses de 4 días laborables en su domicilio de origen sin computar como tales los días de viaje, y cuyos gastos irán por cuenta del empresario. Si el desplazamiento es superior a un mes e inferior a tres meses los trabajadores tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente.
- 4) A ser los últimos en ser desplazados a población distinta de la del domicilio habitual los representantes de los trabajadores dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.
- 5) El personal fijo de obra de las empresas de construcción y obras públicas tiene derecho a no ser desplazado con carácter forzoso mientras duren en la obra en la que trabajen las labores de su oficio o especialidad.
- 6) El personal que trabaje en obras de larga extensión en las que el lugar de trabajo haya de ser variable como en los casos de construcción de ferrocarriles, autopistas y otras vías de comunicación, el personal desplazado tiene derecho al plus de distancia y al plus de transporte, en el caso de que puedan regresar diariamente a pernoctar en su domicilio, así como el derecho a percibir media dieta cuando se encuentren a una distancia superior a 10 kms de su domicilio. Si no es posible el regreso percibirá las dietas como se establece en esta norma.

De igual forma, los trabajadores desplazados tienen la obligación de cumplir la orden del desplazamiento, que es ejecutiva, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

El traslado de los trabajadores se produce cuando se trata de un desplazamiento que implica una duración superior a un año, o de doce meses

en un período de 3 años, realizado a una distancia de 50 Km. del centro de trabajo y que implique cambio de domicilio. Los trabajadores afectados por el traslado tienen derecho:

- 1) Los trabajadores fijos de obra, a rescindir sus contratos, cuando no les interese el traslado por razones familiares, de salud, etc, percibiendo, en tal caso, una indemnización de 45 días de salario real por año de servicio con el tope de 24 mensualidades.
- 2) A percibir los gastos originados por el viaje del trabajador y su familia, del traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el trabajador desplazado.
- 3) A que la empresa le facilite vivienda adecuada cuando se trate de un traslado forzoso y definitivo de igual alquiler que la ocupada en su anterior residencia y de no ser esto posible tiene derecho a percibir la diferencia que pudiera existir en el alquiler.
- 4) A ser preavisados antes del traslado con una antelación de treinta días para la incorporación del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que se realice a su conveniencia el traslado de su familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empleador debe facilitar y costear los viajes necesarios a la localidad de origen. Asimismo, el preaviso debe ser comunicado, simultáneamente, a los representantes de los trabajadores.
- 5) Si no estuvieran de acuerdo con los motivos aducidos por la empresa para realizar el traslado tienen el derecho de acudir a cualquiera de los procedimientos del Preco, a fin de solventar sus diferencias. En tal caso, la interposición de cualquiera de los procedimientos del Preco a los que la otra parte estará obligada a concurrir, deberá hacerse en un plazo máximo de diez días contados desde el día siguiente a la notificación del preaviso, suspendiéndose la decisión hasta tanto se resuelva definitivamente la cuestión, no debiendo exceder dicha suspensión, en todo caso, de un período superior a los 40 días desde la notificación del preaviso.

C) Construcción y Obras Públicas (Convenios referidos a actividades muy concretas dentro de alguno de los subsectores señalados, excediéndose, en algunos casos, del propio ámbito de la construcción)

En la mayor parte de estos C.C. solamente se hace referencia a la cuantía de las dietas completas o medias dietas a las que pueden acceder los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, a los pluses de distancia o al plus de transporte¹⁴⁹⁹. Destaca el hecho que una de las

1499 En el C.C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004) se recoge, por ejemplo, tan sólo la cuantía del plus de distancia y transporte, cuantía fija para todas las categorías, igualmente a lo que se recoge en el C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004) (3,9 euros). En el C.C. Canteras y Serrerías de mármol de Almería (2002) se reconoce el plus de distancia (0,11 euros por km recorrido), el plus de transporte (2,9 euros para canteras y talleres de macizo y 1,79 euros para las demás actividades) por cada día efectivo de trabajo y se cuantifica el importe de las dietas (11,8 euros) y medias dietas (6,36 euros). Por su parte, en el C.C. Industrias de Mármoles y piedras (2002) se incluye el derecho a la percepción del plus de transporte (2,44 euros por cada día de trabajo), que se abonará incluso el sábado, aún cuando no se trabaje, por acuerdo entre los trabajadores y empresarios, con exclusión de

regulaciones más pormenorizada de la movilidad geográfica prácticamente copia el contenido de otro C.C. de la misma provincia: es lo que ocurre con los correspondientes C.C. Pinturas murales y empapeladores de Valencia y el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005)¹⁵⁰⁰.

D) CONVENIOS DE COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN.

En este grupo de convenios se percibe una falta de preocupación por las consecuencias de los desplazamientos de los trabajadores de obra en obra. Aquí los desplazamientos se producen respecto a la actividad de comercio, y, posiblemente en base a ello solamente encontramos referencias al derecho de los trabajadores encuadrados en el ámbito de aplicación de estos convenios a percibir tales dietas, y su cuantía exacta¹⁵⁰¹, así como también, en ocasiones, el denominado plus de transporte urbano.

domingos y festivos. En relación al importe de la dieta ésta se eleva a 20,71 euros diarios y la media dieta a 5,96 euros, por día. Asimismo, cuando los trabajadores utilicen vehículos de su propiedad la empresa les abona 0,15 euros por kilómetro recorrido. En el C.C. Mármol y piedra de Vizcaya (2004) se fija el importe de la dieta completa (33,28 euros) y de la media dieta, a la que se tiene derecho cuando los desplazamientos sean superiores a los 10 kilómetros del centro de trabajo, añadido al importe que se abona al trabajador por kilometraje, cuando utiliza un vehículo de su propiedad (0,25 euros por kilómetro). Igualmente, en el C.C. de Mármoles, piedras y granitos de Alicante (2002) se abona la dieta completa a razón de 28,96 euros y la media dieta a razón de 11,30 euros. Al efecto del pago de las dietas y de los desplazamientos se distinguen diferentes circunstancias en el C.C. Canteras, marmolistas y granitos naturales de Valencia (2002). Así, se dispone que: Cuando un trabajador sea desplazado por la empresa y por las características del traslado le corresponda percibir dieta completa, ésta consistirá en el derecho a disfrutar de alojamiento y manutención, que deberán ser satisfechos por la empresa. Para satisfacer aquellos casos en los que sólo se devengue media dieta, las empresas abonarán 6 euros en dicho concepto, como complemento a este párrafo se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a. El obrero que habitualmente come a mediodía en su casa, y se le desplaza de tal forma que no pueda realizarlo, se le abonará el importe de media dieta y gastos de viaje.
- b. El obrero que habitualmente coma en el taller, y se le desplaza de forma que no pueda realizarlo en el taller o en su domicilio percibirá 2,47 euros y gastos de viajes.
- c. Cuando un obrero sea trasladado de un puesto de trabajo a otro de la misma empresa, siempre que exceda de 15 kilómetros la distancia entre ambos, percibirá la media dieta y gastos de viaje.
- d. Cuando por necesidades de la empresa ésta decida cerrar el local de trabajo y trasladar al personal a otro lugar de la misma empresa, y siempre que el local de referencia al nuevo, no haya una distancia superior a 20 kilómetros, el obrero percibirá únicamente los gastos de viaje. Si la empresa decidiese dedicar el local cerrado nuevamente a centro de trabajo, el personal trasladado tendrá derecho a volver al antiguo local y en las mismas condiciones que estaba antes del traslado forzoso.

Finalmente, en el C.C. para Pintura de La Coruña (2005), a la cantidad a abonar por las dietas, si tiene que pernoctar en el lugar de trabajo (23,55 euros) se le añade 1,36 euros mensuales para lavado de ropa.

1500 El contenido de los preceptos sobre la materia en uno y otro C.C. son transcripción literal, la únicamente diferencia apreciable consiste en la cuantía del plus de transporte, mucho más reducido en el C.C. Pinturas murales y empapeladores de Valencia, respecto al C.C. Construcción y OP de Valencia (47,84 euros al mes se abona en aquél).

1501 En el C.C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción y saneamiento de Alicante (2004) se fija la cuantía de la media dieta: 14,25 euros para el año 2004, y se dispone que, si el trabajador tuviera que cenar y/o pernoctar fuera de su localidad, previa presentación

de los justificantes pertinentes, en establecimientos hoteleros de común aceptación, estos gastos le serán reconocidos y se le abonarán en la misma semana. El plus de locomoción, fijado para los trabajadores que utilicen vehículos propios se fija para el año 2004 en 0,23 euros. En el C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (2004) los pluses extrasalariales en los que se incluye la percepción de plus de distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo, se fija para cada categoría profesional en unas cuantías delimitadas, cuantías que deben oscilar entre el 5% y el 7% en relación con las percepciones económicas totales. En este año todavía se fija la cuantía de la dieta y de la media dieta en pesetas: 4005 pesetas la dieta y 910 pesetas la media dieta. En el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004) se garantiza la percepción de una cantidad de 10 euros por comida, y, en los desplazamientos en los que el trabajador utilice su propio vehículo 0,17 euros/km. En el C.C. Comercio de materiales de Construcción y saneamiento de Pontevedra (2004) se abona a los trabajadores el plus de transporte urbano, por día de trabajo efectivo, de 2,65 euros, con independencia del plus de distancia y cualquiera que sea el medio utilizado por el trabajador para el desplazamiento. También se fija la cuantía de la dieta completa (28,99 euros diarios) y la media dieta, en la cuantía de 7,47 euros/diarios. Si el trabajador utiliza su vehículo particular percibirá por este concepto la cantidad de 0,18 euros/km. En el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Tarragona (2004-2006) se cuantifica la dieta completa (26,14 euros) y la media dieta (8,12 euros). Asimismo, por utilización de vehículo propio se percibe por parte de cada trabajador la cantidad de 0,17 euros por kilómetro. En el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005-2006) los vendedores que utilicen vehículos de su propiedad con autorización de la empresa perciben por kilómetro recorrido en la labor realizada en el año 2005 0,22 céntimos de euro, y en el año 2006 0,23 céntimos de euro. En lo que se refiere a las dietas, si al trabajador se le obliga a no pernoctar en su domicilio tiene derecho a percibir, en el año 2005: 8,20 euros, en el año 2006: 8,60 euros. En el C.C. Almacenistas de materiales de Construcción de León (2003) se percibe 72,05 euros mensuales para 2003, cantidad que se devenga por cada día efectivo de trabajo, incrementándose cada año en la cuantía prevista. Por lo que se refiere a las dietas, la media dieta asciende en 2003 a 9,65 euros/día y la dieta completa a 31,87 euros/día. En lo referido a kilometraje se establece una cuantía de 0,21 euros/kilómetro para 2003. En el C.C. Materiales para la Construcción y el saneamiento de Orense (2004) se reconoce, asimismo, el devengo de un plus de transporte urbano, que por día efectivo de trabajo asciende a 2,58 euros, al que se tiene derecho cualquiera que sea el medio de transporte que utilice realmente el trabajador, y al que se reconoce una naturaleza extrasalarial. En cuanto a la cuantía de la dieta y la media dieta, la dieta completa equivale a 30,9 euros diarios y la media dieta a 8,24 euros diarios. Si, por lo demás, el trabajador utiliza su vehículo particular, percibe por este concepto la cantidad de 0,18 euros/km. En el C.C. comercio de materiales de Construcción de Valencia (2004) se devanga la dieta completa cuando el trabajador tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique la empresa, y tenga que pernoctar fuera de su domicilio. La cuantía asciende a 36,58 euros, que, previa justificación del gasto puede elevarse a 38,85 euros; la media dieta, por su parte, se abona cuando el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía. La retribución para el año 2004 es de 13,13 euros/día. En el C.C. para la actividad de comercio de materiales de Construcción de Jaén (2003) se beneficia más a los trabajadores ya que se reconoce que, por desplazamiento éstos tendrán derecho a percibir íntegramente los gastos que se produzcan, por razón de su cometido. En lo referido al plus de distancia se abona por parte de la empresa si no facilitan a su personal medios de transporte suficientes y adecuados y cuando el trabajador tenga fijada su residencia a más de 2 kilómetros de la localidad donde está instalado el centro de trabajo. En tal caso la empresa abona a razón de 0,2 euros/km deduciendo 2 km. de ida y otros 2 km. de vuelta, y tan sólo dos viajes al día. Curiosamente se establece también la exención del plus de distancia al trabajador que cambie de domicilio con posterioridad a la formalización de su relación laboral, y en el caso de pacto previo formalizado por escrito entre trabajador y empresario. Esta cláusula podría resultar nula en cuanto podría suponer una renuncia de derechos de las ventajas reconocidas al trabajador vía mecanismo convencional. Finalmente, en el C.C. Comercio vario de La Coruña (2005) se contempla un complemento de transporte de cuantía mensual de 75,33 euros que se percibe en todos los casos en los que la empresa no transporte a los trabajadores desde las inmediaciones de sus domicilios a sus respectivos centros de trabajo, dejando a la voluntad del trabajador la utilización de vehículo propio de transporte, o no.

E) Construcción y Obras Públicas (C.c. cuya determinación del ámbito funcional resulta dudosa)

Aquí nos encontramos con dos C.C.: el C.C. para Actividades conexas de Comercio de la construcción, tanto mayorista y exclusivista, como minorista de Cádiz (2005) y el C.C. Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo (2004). En el primero de ellos se fija la cuantía de las dietas pormenorizadas en atención al gasto efectivamente realizado, incluyendo la dieta de desayuno cuando se comience el trabajo una hora antes de la habitual¹⁵⁰². En el segundo existe una copia literal del contenido de la estructura de las percepciones salariales que se inserta en el C.C. Comercio de Materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004), dado que se dispone, al igual que allí, que el plus extrasalarial que se compone del plus de distancia, transporte, recorrido, desgaste de herramientas y ropa de trabajo debe quedar comprendido entre el 5 y el 7% de la masa salarial completa, aunque la cuantificación exacta del gasto sea en este otro C.C. mucho más precisa¹⁵⁰³.

2. SUBSECTOR DERIVADOS DEL CEMENTO.

En el subsector de derivados del cemento el CGDC (2001) señala una regulación que han de contemplar necesariamente los CC de ámbito inferior puesto que el tema de movilidad geográfica aparece como materia reservada a este instrumento convencional de ámbito nacional. En esta regulación se diferencia claramente qué debe entenderse por desplazamiento y por traslado y las condiciones en las que se deben llevar a cabo éstos por las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

El desplazamiento se define como el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo. El CGDC otorga poder a las empresas para que puedan desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año y establece las siguientes condiciones para llevarlo a cabo:

1502 En concreto, la dieta completa asciende a 29,59 euros, el desayuno al 5% de esta cantidad: 1,48 euros, la comida al 35%: 10,36 euros, la cena al 30%: 8,87 euros, y la cama al 30%: 8,87 euros.

1503 Se establece aquí la existencia de este plus extrasalarial, de cuantía diferente en atención a la categoría de los trabajadores del convenio, además de la cuantía de la dieta completa y la media dieta, cuantía que oscila en atención a si el desplazamiento se mantiene durante un lapso de tiempo determinado, o no. La dieta completa asciende a 18,72 euros diarios, en desplazamientos del trabajador en días aislados o consecutivos, sin exceder de tres días, y de 15,60 euros diarios en desplazamientos del trabajador por más de tres días consecutivos. En cuanto a la media dieta se abona 8,32 euros diarios en desplazamientos del trabajador en días aislados o consecutivos, sin exceder de tres días, y 7,28 euros diarios en desplazamientos del trabajador con más de tres días consecutivos. Se establece, asimismo, el derecho a percibir el plus de locomoción, cuando sean por cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador, ya abonándole la compensación de 0,18 euros/km. Igualmente se dispone que cuando el personal desplazado que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario de convenio.

- 1) Crea diferentes criterios para elegir desplazar a unos trabajadores o a otros. Así, a) si el destino no exige pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esta circunstancia el desplazamiento no tiene una duración superior a los tres meses, la empresa tiene libertad para designar el trabajador que deba desplazarse; b) si el destino exige pernoctar fuera del domicilio y tiene una duración superior a tres meses, las empresas proponen a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y, en el caso de que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias, para no ser desplazado: a') representantes legales de los trabajadores; b') disminuidos físicos y psíquicos.
- 2) Establece diferentes plazos de preavisos, según la duración del desplazamiento y la distancia de éste: a) en desplazamientos hasta quince días, si es dentro de la misma provincia, no se preavisa; dentro de la misma CA y fuera de su provincia: con 24 horas de antelación; fuera de la CA y dentro de España: con 72 horas de antelación; b) desplazamientos de 16 a 30 días, si es dentro de la provincia: con 24 horas de antelación; si es dentro de la CA y fuera de la provincia: con 72 horas de antelación; si es fuera de la CA y dentro de España: con 72 horas de antelación; c) en desplazamientos de 30 a 90 días, si es dentro de la provincia: con 72 horas de antelación; si es dentro de la misma CA y fuera de la provincia: con 72 horas de antelación; si es fuera de la CA y dentro de España: con 72 horas de antelación; d) en desplazamientos de más de 90 días: si es dentro de la provincia: con 120 horas de antelación; si es fuera de la provincia y dentro de la CA: con 120 horas de antelación; si es fuera de la CA y dentro de España: con 120 horas de antelación. Los preavisos deben llevarse a cabo por escrito cuando sean superiores a 15 días y no deben realizarse cuando el desplazamiento venga motivado por supuestos de daños, siniestros o cuestiones urgentes.
- 3) La determinación de las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente en los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan hacer noche en su domicilio han de convenirse libremente entre las empresas y los afectados, fórmulas que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar visitas periódicas a su domicilio, cesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de familiares, etc, aunque, en el supuesto de no llegarse a un acuerdo en esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 40 ET, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Además, por acuerdo individual podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.
- 4) Se reconoce el derecho a cobrar la totalidad de las retribuciones económicas que se percibían normalmente.
- 5) Se tiene derecho a ingresar las dietas y gastos de viaje que proceda.

En lo que se refiere a las dietas y las medias dietas éstas se definen¹⁵⁰⁴ como un concepto de devengo extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento. Se tiene derecho a percibir dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se retribuye siempre por día natural. Se tiene derecho a cobrar la media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda alojarse en la citada residencia. La media dieta se devenga por día efectivo trabajado. Las dietas y las medias dietas se reciben siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta, pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, además podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas. No se pagará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del trabajador desplazado, y, asimismo, tampoco se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a una distancia inferior a 10 km o cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a alguno de ellos.

El importe de las dietas y las medias dietas se fija en los diferentes CC provinciales, que, por tanto, tienen que contar, como contenido imprescindible, por lo menos, con esta regulación¹⁵⁰⁵, aunque no deben abonarse cuando la empresa ofrece la manutención y el alojamiento¹⁵⁰⁶. Por lo demás, las dietas y medias dietas en algunas ocasiones se corresponde con la obligación de la empresa de pagar las cantidades efectivamente gastadas –que normalmente son superiores a las dietas establecidas- previa presentación de los justificantes correspondientes¹⁵⁰⁷ o otorgándose el derecho a pactar entre

1504 En otra disposición distinta del CGDC que se encuentra inserta no dentro de la movilidad geográfica, sino colocada sistemáticamente dentro de las percepciones económicas que percibe el trabajador.

1505 En el C.C. Derivados del Cemento de Huesca (2003) como norma general se establece que las empresas organizarán y costearán la manutención y alojamiento del personal desplazado en las condiciones exigibles y suficientes, en cuyo caso les abonarán una cantidad en concepto de “haber de mano” que será de 4.71 euros.

1506 Alojamiento y manutención que deben proporcionarse en condiciones dignas, tal como se señala en el C.C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003).

1507 En el C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003) se señala que los trabajadores tienen derecho al incremento en 0.60 euros de la media dieta cuando el trabajador tenga que desplazarse a un lugar que no sea su centro de trabajo para realizar el mismo antes de las 6,30 horas de la mañana. Asimismo, cuando el trabajador tenga que salir de viaje por rutas no habituales y supere el importe de la dieta consignada, se pagará dicho importe previa presentación de la factura y justificación en la debida forma. En el C.C. Derivados del Cemento de Ávila (2002) se permite al empresario la opción de sustituir el pago de la dieta y la media dieta al trabajador por el abono de los gastos efectuados, previa la presentación de los justificantes correspondientes. En el C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001) se señala que si el trabajador debe realizar un desembolso mayor al establecido para las dietas se le reintegrará el exceso hasta un máximo previa justificación del gasto efectuado. En el CC Derivados del Cemento de Navarra (2002) se señala que, en el supuesto de traslado que exigiera pernocte y desayuno, a ciudad o capital donde no alcanzare el importe de la dieta para

empresa y trabajadores cuantías de dichas dietas y medias dietas superiores¹⁵⁰⁸. En cuanto a los gastos de viaje, son los CC provinciales los que se encargan de regular la forma del pago de la devolución de los gastos ocasionados por los desplazamientos¹⁵⁰⁹. En ellos se otorga la potestad a la empresa normalmente para que abone los gastos que el trabajador realiza cuando utiliza para el desplazamiento los servicios públicos o, previa autorización por la empresa, pague una cantidad de dinero por distancia recorrida si el trabajador utiliza medios propios para desplazarse¹⁵¹⁰.

- 6) Se reconoce el derecho a los trabajadores desplazados fuera del territorio nacional al abono de todos los gastos, tales como viajes, alojamiento y manutención, así como el 25% del valor de la dieta fijada en el Convenio colectivo provincial correspondiente teniendo en cuenta que el pago debe hacerse en la moneda de curso legal del país en el que se encuentre desplazado. Además, estos trabajadores tienen derecho a un viaje a su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, cuyos gastos corren a cargo del empresario.
- 7) El derecho a percibir a prorrata del salario de convenio el exceso de tiempo empleado en desplazamiento que supere los 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta del trabajador desplazado, cuando pueda hacer noche en casa, excepto cuando el trabajador antes ya viniera empleando para el desplazamiento más de cuarenta minutos, en cuyo caso solamente se le abonará la diferencia sobre este tiempo.
- 8) Obliga a que el personal desplazado se someta a las mismas condiciones laborales que las existentes en el lugar de llegada: jornada, horario de trabajo y calendario vigente. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen fuera inferior al de llegada, se le abonará el exceso como horas extraordinarias que no se computarán para el límite del número de horas.

Por lo que se refiere a los traslados éstos se definen como la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual, aunque no se considera como tales los traslados producidos: a) dentro del mismo término municipal; b) los que se efectúen a menos de quince Km. del centro originario para el que fue inicialmente contratado o del que posteriormente fuera trasladado con carácter definitivo; c) los efectuados a menos de quince Km. del lugar de residencia habitual del trabajador. Tampoco se aplica el régimen jurídico de los traslados a los que se produzcan por petición escrita del trabajador, así como los cambios de residencia que éste voluntariamente realice ni los cambios que afecten a los trabajadores que realicen funciones en las que la movilidad geográfica suponga

cubrir el concepto, el trabajador y la empresa adecuarán el concepto al precio de mercado. De no llegarse a acuerdo la empresa reservará el alojamiento y abonará el precio, en sustitución del concepto de la dieta.

1508 Es lo que se permite en el C.C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003). En el C.C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001) corresponde a las partes fijar de mutuo acuerdo la cuantía de las dietas cuando los desplazamientos del trabajador sean fuera de la península.

1509 Se hace, por ejemplo, entre otros muchos, en el C.C. Derivados del Cemento de Palencia (2003).

1510 Esto es lo que se hace, por ejemplo, en el C.C. Derivados del Cemento de Ávila (2002).

una característica propia de su función, tales como personal de transporte, montaje, comerciales, de mantenimiento o similares. Además, en los supuestos de traslado del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la empresa se estará a lo que la empresa y representantes de los trabajadores acuerden, y lo mismo ocurrirá en otros supuestos de traslados colectivos, sirviendo como referencia lo previsto para traslados individuales.

Dichos traslados individuales pueden realizarse cuando sea necesario el traslado de los trabajadores a otro centro de trabajo definitivo por razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien por contrataciones referidas a la actividad de la empresa. Las condiciones de dichos traslados son las siguientes:

- 1) El traslado debe preavisarse con treinta días de antelación, como mínimo, y por escrito. Este traslado debe ser comunicado también a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado.
- 2) Se tiene derecho a percibir compensaciones económicas por dichos traslados: el 35% de las percepciones anuales brutas en el momento de producirse el cambio; el 20% de las mismas al comenzar el segundo año, y el 20% al comenzar el tercer año.
- 3) Se tiene derecho a percibir los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y 5 dietas por cada persona que viaja de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.
- 4) Se tiene derecho a disfrutar de una licencia retribuida de tres días laborables.
- 5) El trabajador tiene derecho a optar por: el traslado, percibiendo todas las compensaciones por gastos, o optar por la rescisión del contrato, percibiendo una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades. Si opta por el traslado pero se muestra disconforme con la decisión empresarial, y sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, podrá impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción competente.

C) SUBSECTOR TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA.

En el subsector de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (2003), en donde como se recuerda no se realiza mención alguna a la estructura de la negociación colectiva en el CGTL se regulan cuatro formas distintas de que se produzca el traslado de personal que impliquen cambio de residencia:

- 1) Por solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa. En tal caso el trabajador carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine dicho cambio.
- 2) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Entonces se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes, condiciones que nunca pueden ser inferiores a los mínimos establecidos en la norma convencional.

- 3) Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, y previa información a los representantes legales de los trabajadores, puede la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trabajador trasladado todos los derechos que tuvo adquiridos. En todo caso, el trabajador afectado tiene derecho a percibir compensaciones por los siguientes gastos: locomoción del interesado y de los familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses del salario real. Las empresas vendrán obligadas a facilitar al trasladado las ayudas necesarias para poder acceder al disfrute de una vivienda de características similares a la que venía ocupando, y, si procede, la empresa abonará la diferencia de más en renta, si la hubiera, en relación con la que viniera satisfaciendo el trabajador. En tal caso, el trabajador puede optar por la rescisión del contrato, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El plazo de incorporación del trabajador en caso de traslado forzoso nunca será inferior a 30 días naturales.
- 4) Traslado por permuta. Procede cuando los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, área profesional, etc, concierten la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que decida la empresa en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino, así como otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Este CGTL también regula el traslado del centro de trabajo a otra localidad por parte de la empresa. Dicho traslado debe someterse a las siguientes condiciones:

- 1) Ha de comunicarse al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor, detallándose en dicho aviso los siguientes extremos: a) lugar donde se proyecta trasladar la fábrica o centro de trabajo; b) posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.
- 2) El trabajador afectado tiene el plazo de un mes –máximo- para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.
- 3) El personal tiene derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en caso de traslado, salvo la indemnización en metálico, que será de un mes de salario real.
- 4) Si algún trabajador hubiera realizado gastos justificados por el traslado y éste no se llevara a efecto, tendrá derecho a ser indemnizado por los perjuicios ocasionados.

D) SUBSECTOR YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS.

En el CGYCE (2003) también se regula de forma pormenorizada la movilidad geográfica en términos similares, pero distintos a los que se contemplan en los subsectores estudiados. En esencia, define cuando se produce un traslado y cuándo un desplazamiento y regula las condiciones en las que deben desarrollarse éstos para los trabajadores afectados.

El régimen del traslado se aplica cuando se produzca el traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, cambio para el que es precisa la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique, aunque no se aplica cuando: a) el traslado se realice dentro del mismo término municipal; b) cuando entre el centro que prestaba sus servicios y el nuevo lugar de trabajo exista una distancia inferior a 15 km.; c) Cuando entre el lugar de residencia habitual del trabajador y el nuevo centro de trabajo exista una distancia inferior a 15 km. En caso de traslado, el trabajador tiene derecho:

- 2) A que le sea notificado el traslado por el empresario al trabajador, así como a los representantes legales de los trabajadores, con una antelación de treinta días a la fecha de su efectividad.
- 3) A poder optar por: a) aceptar el traslado con derecho a percibir las compensaciones económicas pertinentes. En este caso el trabajador, si estuviese disconforme con la decisión empresarial, sin perjuicio de la ejecutividad de la orden empresarial, dentro del plazo de 20 días hábiles desde la notificación empresarial, podrá impugnarla por vía judicial, por el cauce procesal impuesto en la Ley de procedimiento laboral; b) extinguir el contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- 4) Tiene derecho a percibir una compensación económica por los gastos de viaje de él y su familia, muebles y enseres, y una cantidad equivalente a 5 dietas por cada miembro de la familia que conviva y se traslade con él.
- 5) Tienen derecho a percibir una indemnización compensatoria equivalente, el 1º año de traslado al 35% de sus percepciones salariales anuales brutas que tenga reconocido el trabajador en el momento del traslado; el 2º y 3º año del 20% sobre el mismo módulo salarial de cálculo. Estas indemnizaciones se abonan, la primera, en el momento del traslado, y la 2º y 3º en el momento de cumplirse los 12 y 24 meses del traslado, respectivamente. En el supuesto de que antes de que transcurridos los tres años se extinga el contrato del trabajador desplazado por causa imputable al trabajador, solamente tendrá derecho a percibir la parte proporcional de la anualidad en la que se produzca la desvinculación definitiva del trabajador.
- 6) Tiene derecho a percibir el permiso establecido en el Convenio para cambios de domicilio.

El régimen del desplazamiento se aplica cuando, por causas objetivas previstas en el art. 40 ET el empresario efectúa desplazamientos de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta a la de su domicilio habitual y tengan una duración inferior a un año. Las condiciones en las que debe realizarse el mismo son:

- 1) La designación de los trabajadores que han de desplazarse por la empresa se ha de realizar: a) libremente por la empresa cuando el

- destino de los trabajadores no exija pernoctar fuera de casa o cuando, existiendo esta circunstancia, no tenga una duración superior a tres meses; b) Cuando el desplazamiento exija pernoctar fuera de casa y tenga una duración superior a tres meses, entonces las empresas propondrán el desplazamiento de los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto de que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazado: a') representantes legales de los trabajadores; b') disminuidos físicos o psíquicos.
- 2) La decisión del desplazamiento cuando implique pernoctar fuera de su domicilio al trabajador deberá ser notificada al trabajador por escrito cuando el desplazamiento sea superior a 15 días respetando los siguientes plazos: 24 horas cuando el desplazamiento es de duración inferior a 15 días; 48 horas cuando el desplazamiento sea superior a 15 días e inferior a 90; 5 días laborables cuando el desplazamiento sea superior a 90 días. Se excluye la necesidad de notificar el desplazamiento cuando éste esté motivado por la producción de siniestros o daños en el lugar de trabajo.
 - 3) Se tiene derecho a disfrutar de las fórmulas que se acuerden para regresar al domicilio periódicamente. Estas fórmulas deberán ser convenidas por la empresa y los afectados cuando el desplazamiento sea superior a tres meses y no permita hacer noche en su domicilio al trabajador. Pueden consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvenciones del desplazamiento de sus familiares, etc. Si no se alcanzaran acuerdos en esta materia se está a lo dispuesto en el art. 40 ET, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.
 - 4) El personal desplazado queda vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada, aunque, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de trabajo de origen fuese inferior a la del centro de llegada, se abonará el exceso como si se tratase de horas extraordinarias, pero no se computarán como tales las que excedan hasta el límite de la jornada ordinaria vigente en el nuevo centro.
 - 5) El personal desplazado tiene derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dicho complemento no concurren en el nuevo puesto de trabajo. Percibirá además, dietas y gastos de viaje que procedan.
 - 6) Cuando el trabajador desplazado que pudiera alojarse en su domicilio habitual empleara con los medios ordinarios de transporte más de 45

minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, el exceso se le abonará a prorrata del salario de Convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará el exceso sobre ese tiempo.

Capítulo 9

Suspensiones contractuales y excedencias voluntarias

I. INTERRUPCIONES NO PERIÓDICAS DE LA RELACIÓN LABORAL

En el Art. 37º ET se regulan las licencias de carácter retribuido a las que pueden acceder los trabajadores cuando sobrevengan ciertas circunstancias que hagan necesario o recomendable que el trabajador se ausente del puesto de trabajo durante un período de tiempo. Estos permisos se otorgan siempre con carácter retribuido, por lo que, aunque se interrumpe la prestación laboral, la parte empleadora conserva incólume la obligación de remunerar al trabajador. Estas licencias retribuidas, reguladas en el ET, suelen reiterarse también de forma muy profusa en la normativa convencional del sector –de hecho son pocos los convenios colectivos que carecen de disposiciones relativas a la materia-, y ésta lleva aparejada normalmente una mejora importante de dichos permisos o licencias ya porque se ofrezca a los trabajadores más tiempo de disfrute del permiso días a los supuestos ya contemplados, o porque se añadan más supuestos de disfrute de licencias a los ya existentes en la ley¹⁵¹¹. Es muy habitual también que se fije el contenido concreto de la remuneración del trabajador cuando se encuentra de licencia y, además, que los acuerdos colectivos permitan que el trabajador incluido en el ámbito de aplicación del convenio pueda hacer uso o disponer de algunos días más alegando incluso las mismas circunstancias que ya dieron pie a la concesión de una primera licencia retribuida, aunque estas licencias ampliadas ya no suelen tener carácter retribuido. En definitiva, y, como punto de partida, los convenios colectivos del sector contienen abundantes disposiciones acerca de las interrupciones de la prestación laboral que no generan suspensión del contrato de trabajo, ya sean éstas retribuidas o no, tal como se pasa a exponer. A tal efecto, y, para clarificar el estudio, se ha hecho distinción entre los diferentes subsectores, dada la disimilitud y la variedad de regulaciones de las licencias que se contienen en todos ellos.

A) JUSTIFICACIÓN Y EXTENSIÓN TEMPORAL DE LAS LICENCIAS RETRIBUIDAS.

a) Subsector construcción y obras públicas.

En el CGSC, el trabajador puede disfrutar de ciertos permisos siempre y cuando, antes, medie un previo aviso que se ha de realizar con una antelación de, al menos 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior¹⁵¹². Estos permisos permiten que el trabajador se ausente del trabajo y, además, que tenga derecho a percibir todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados expresamente a la efectiva prestación de servicios.

1511 Se señala en el C.C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002) que las licencias contempladas mejoran en cómputo global las concedidas por el ET y disposiciones de carácter general. Por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

1512 Esta exigencia del preaviso de 48 horas aparece en gran número de C.C. provinciales de este subsector, como, por ejemplo, el C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002-2006).

Estos permisos los contempla el ET por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Dos días naturales, por nacimiento o adopción de hijo, y dos días más si exige desplazamiento.
- c) Dos días naturales, por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos días más si exige desplazamiento.
- d) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El CGSC se incluye, aparte de estos supuestos, algunos más, cuando acontezcan las siguientes circunstancias:

- f) Por matrimonio de hijos. Se tiene derecho a un día de licencia retribuida¹⁵¹³.
- g) Para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público reconocidos. Esta licencia se ofrece por el tiempo necesario para llevarlos a cabo.

Y, además, otorga más días de permiso en los supuestos de:

- h) Por fallecimiento de cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días (2 días concede la ley, y 2 días más si el trabajador debe desplazarse)¹⁵¹⁴.
- i) Cuando en los supuestos b), d), e) g) haya de realizar el trabajador un desplazamiento los plazos se incrementan en dos días naturales¹⁵¹⁵. (Este incremento en los 2 días naturales el ET también los contempla – desde la L. 39/99- aunque solamente para los supuestos de nacimiento de hijo, y fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad).

Toda esta regulación es objeto de reserva, es decir, en teoría no podría ser objeto de regulación en los CC provinciales, de ámbito inferior; por eso mismo es, como poco, chocante, la variada y superabundante¹⁵¹⁶ regulación que se inserta en cada uno de estos instrumentos negociales de ámbito territorial provincial del subsector, de tal manera que resultan especialmente raros los CC provinciales que sólo realizan remisiones al C.C. general o que se limiten a

1513 Vid, también, C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002). En el C.C. Construcción de Orense por matrimonio de hijos se conceden 2 días naturales. En el C.C. Construcción y OP de Huelva (2005) se concede un día por matrimonio de hijos y hermanos, y, con desplazamiento, dos días más.

1514 Vid, también, C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002) o C.C. Construcción y OP de Huelva (2005)

1516 En el C.C. Canteras y Serrerías de mármol de Almería (2002) se excluye de forma absoluta lo dispuesto en la materia en el CC general y lo mismo hace el C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002)

reiterar su contenido¹⁵¹⁷, en contra, precisamente, de lo que sería lo adecuado a la norma estatal.

Así, por ejemplo, por los motivos siguientes se conceden más días:

- 1) Por nacimiento de hijos o alumbramiento de esposa¹⁵¹⁸ se concede un nº de días fijo: 2 (de los cuales uno deberá ser laborable)¹⁵¹⁹ 3¹⁵²⁰, 4¹⁵²¹, 5¹⁵²², 6¹⁵²³ ó 7 días naturales¹⁵²⁴, días que, en algunos casos pueden ser ampliados si concurren las circunstancias de: a) enfermedad grave –se amplía hasta 5 días la licencia¹⁵²⁵ o durante el tiempo indispensable, hasta un máximo de 5 días -; b) si es precisa intervención quirúrgica –los 3 días naturales pueden ampliarse a 7 o los 5 días naturales se amplían a 7¹⁵²⁶-; c) si el trabajador precisa desplazarse¹⁵²⁷. También se extiende este permiso a los casos de adopción de hijos en algunos instrumentos convencionales –en tal caso la duración de este permiso sería de tres

1517 Como ejemplo de éstos Vid. C.C. Construcción de Jaén (2005) o el C.C. Construcción y OP de Cuenca (2005), o el C.C. Edificaciones y OP de León (2002-2006), C.C. Construcción y OP de Madrid (2005), C.C. Construcción y OP de Teruel (2002), C.C. Construcción y OP de Palencia (2002), C.C. Construcción y OP de Segovia (2003), C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005), C.C. Construcción de Ceuta (2003), C.C. Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004). En el C.C. Construcción y OP de Gerona (2005) se lleva a cabo una remisión al CGSC, y, a continuación se añade: *Como mejora de los artículos señalados sin concurrencia de desplazamiento, el accidente grave, la enfermedad grave, la hospitalización y la muerte de parientes de 1º grado de consanguinidad o afinidad, la licencia será de 5 días. Estas licencias corresponden al trabajador siempre que alegue necesidades de asistencia familiar y acredite los hechos que la motivan.* En el C.C. Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002) y C.C. de Pintores murales y empapeladores de Valencia (2004), C.C. Construcción de Lérida (2002), se hace una remisión genérica al CGSC.

1518 o de compañera, Vid. C.C. Industrias de Mármoles y piedras de Pontevedra (2004).

1519 C.C. sector Construcción de Baleares (2002), En el C.C. Construcción de Álava (2005) el permiso es de dos días naturales, de los que uno será laborable, por nacimiento, por adopción de un hijo, ampliable a tres en caso de parto por cesárea, de los cuales al menos dos serán laborables. Vid. también, C.C. Construcción de Ávila (2002), C.C. Construcción y OP de Huesca (2002), C.C. Materiales de Construcción y saneamiento de Pontevedra (2004)

1520 C.C. Mármoles y Piedras de Vizcaya (2004), C.C. Construcción de Salamanca (2005), C.C. Construcción y OP de Albacete (2003), C.C. Construcción y OP de Castellón (2002), C.C. Construcción y OP de Murcia (2002), C.C. Construcción y OP de Huelva (2005), C.C. Construcción y saneamiento de Orense (2004).

1521 C.C. Construcción de Málaga (2004). En el C.C. Construcción de Asturias (2003) los 4 días son ampliables a 5 si la distancia que ha de recorrerse es de más de 100 Km., ampliables 1 día más si éste es necesario para la realización de trámites administrativos.

1522 C.C. Pintura de La Coruña (2005), C.C. Construcción de Pontevedra (2004) y C.C. Construcción de Vizcaya (2003), C.C. Construcción y OP de Granada (2005), C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2005).

1523 C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004), C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002)

1524 C.C. Construcción La Coruña (2005)

1525 C.C. Construcción de Ciudad Real (2002), C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003).

1526 En el C.C. Construcción de Almería (2002).

1527 C.C. Construcción de Cáceres (2002), C.C. Construcción y OP de Albacete (2003), C.C. Construcción de Valencia (2005) o C.C. Construcción de Murcia (2002), C.C. Construcción y OP de Huelva (2005) o C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería (2002). En el C.C. Construcción de Barcelona (2003) se tiene derecho a tres días si el nacimiento tiene lugar en el mismo municipio del trabajador, 4 días si tiene lugar fuera del municipio, pero dentro de la provincia de Barcelona, y cinco días en el resto de los casos. Vid. C.C. Construcción y OP de Huesca (2002), C.C. Canteras, marmolistas y granitos naturales de Valencia (2002)

días naturales¹⁵²⁸ si se produce dentro de la misma provincia y cinco días si es fuera de la misma, y concurriendo enfermedad grave de la esposa o hijo, hasta seis días retribuidos¹⁵²⁹ o también, de hasta cuatro días naturales en cualquier caso-. En algún C.C. se señala que el trabajador podrá disponer de esta licencia libremente dentro de los 25 días naturales posteriores al parto¹⁵³⁰

Por lo demás, sólo en algunos casos se reconoce expresamente el derecho al disfrute de la licencia aunque no exista matrimonio entre los padres¹⁵³¹, aunque también, a estos efectos, se precisa que, entonces, se acredite por los padres el reconocimiento oficial del descendiente, con la inscripción pertinente del hijo nacido¹⁵³². En cualquier caso, debería accederse a la licencia en cualquier caso, aunque siempre que el hijo se reconozca legalmente, porque el Derecho común en ningún caso hace distinciones entre los hijos matrimoniales y los no matrimoniales, distinción que no podría aplicarse al Derecho del Trabajo.

- 2) Por enfermedad grave de cónyuge¹⁵³³ o de ciertos parientes más próximos tanto por afinidad como consanguinidad, en su caso –además de los señalados en el C.C. general- también se reconoce el derecho a disfrutar de más licencias retribuidas. En tal caso se puede llegar a disfrutar de 3¹⁵³⁴, 5¹⁵³⁵ ó 6 días naturales¹⁵³⁶, aunque la duración de estos permisos puede variar en atención a la distancia a la que tenga que desplazarse el trabajador¹⁵³⁷ y/o al parentesco concreto que tenga el trabajador con el enfermo en cada caso¹⁵³⁸ o, también, puede

1528 C.C. Construcción de Lugo (2004)

1529 C.C. Construcción y OP de Alicante (2005).

1530 C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003)

1531 Vid. C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004) donde se señala que el alumbramiento puede ser del cónyuge o de la compañera.

1532 C.C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002)

1533 Lo mismo se regula en el C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004).

1534 En el C.C. Construcción de Almería (2002). C.C. Construcción de Castellón (2002), ampliables a 5 días si exige desplazamiento; C.C. Mármoles y piedras de Vizcaya (2004). C.C. Construcción de Málaga (2004); C.C. Construcción de Salamanca (2005); C.C. Construcción y OP de Huelva (2005)

1535 C.C. Pintura de La Coruña (2005).

1536 O 7 días si es fuera de la provincia. Vid. C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004)

1537 En el C.C. Canteras y serrerías de mármol de Almería (2002) se conceden tres días naturales de permiso por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, ampliables a 7 días cuando tales supuestos ocurran a más de cien kms del centro de trabajo. Vid. C.C. Construcción y OP de Granada (2005).

1538 En el C.C. Construcción de Vizcaya (2003), en caso de enfermedad grave de cónyuge o hijo se tiene derecho a 5 días; si es de padres, hermanos y padres políticos, 4 días; si es de hijos políticos, hermanos políticos, abuelos y nietos: 2 días. En el C.C. Construcción de Barcelona (2003) la licencia es de tres a cinco días naturales, en caso de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuges. De 2 días en caso de enfermedad grave de parientes hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad. Si por el motivo reseñado el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. La licencia será de 3 días cuando la situación de hecho se produce en el propio municipio de residencia del trabajador. Será de 4 días la licencia cuando el supuesto de hecho se produce fuera del municipio del domicilio del trabajador, pero dentro de la provincia de Barcelona. Cinco días en el resto de los casos. En el C.C. industrias de mármoles y piedras de Pontevedra (2004) si la enfermedad grave es del cónyuge o compañera, en su caso, 6 días naturales, 7 si es fuera de la provincia; por

concederse más licencia solamente si concurren especiales circunstancias¹⁵³⁹.

- 3) Por hospitalización de ciertos familiares¹⁵⁴⁰.
- 4) Por fallecimiento de familiares se tiene derecho a disfrutar de un nº fijo de días –por ejemplo 5 días en cualquier caso¹⁵⁴¹-, o de un nº de días cuya determinación varía en atención a cuál sea el parentesco del fallecido con el trabajador y a si éste ha de desplazarse o no¹⁵⁴².

enfermedad grave de hermanos: 2 días naturales. En el C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002) se conceden 3 días naturales si la enfermedad grave es de padres, suegros, hermanos y cuñados y 5 días naturales para cónyuge e hijos. En el C.C. Construcción de Asturias (2003) se tiene derecho a 4 días naturales ampliables a 5 cuando se realice un desplazamiento a más de 100 Km. de distancia en casos de enfermedad grave de cónyuge, hijo, padre, madre y hermanos de uno y otro cónyuge,. Si durante ese tiempo no hubiere suficientes días hábiles para llevar a cabo los trámites administrativos se concederá el plazo un día más.

1539 C.C. Construcción de Soria (2002) se concede licencia por enfermedad de ascendientes, cónyuge o descendiente, siempre que suponga internamiento en localidad distinta al domicilio del trabajador y haya sido autorizado u ordenado el traslado del enfermo facultativamente, durante el tiempo que sea necesario para su acomodamiento en el centro, con el tope máximo de una semana. En el C.C. Construcción de Asturias (2003) se tiene derecho a 7 días por fallecimiento del cónyuge si se tiene convivencia con éste.

1540 De padre, madre, esposa e hijos habidos durante el matrimonio. Vid. C.C. Mármoles y piedras de Vizcaya (2004). También se ofrece por hospitalización los plazos reconocidos para enfermedad grave, entendidos siempre a plazos máximos, excepto para cónyuge e hijos en que se aplicarán los mismos plazos que en el supuesto de enfermedad grave en el C.C. Construcción de Vizcaya (2003).

1541 C.C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004), C.C. Construcción de La Coruña (2005)

1542 5 días de licencia si se trata de cónyuge o hijo y se produce en la misma provincia y 7 días si exige desplazamiento, y 4 días si el fallecimiento es del padre o la madre, de uno de los cónyuges, nietos, abuelos, hermanos o hermanos políticos –C.C. Construcción de Valencia (2005); 4 días de licencia, ampliables hasta dos más cuando precise desplazarse el trabajador si se trata de cónyuge, padres o hijos o si fallecen los demás ascendientes o hermanos, tres días, que pueden ampliarse a dos más –C.C. Construcción de Cáceres (2002). En el C.C. Construcción de Vizcaya (2003) si el fallecimiento es del cónyuge o hijo, 5 días naturales; si es del padre, madre, hermano, padres e hijos políticos: 4 días naturales; si es de hermanos políticos, abuelos y nietos: 2 días naturales; si es de tíos y sobrinos: 1 día natural. Además, cuando el trabajador necesite desplazarse por estos hechos entre 300 y 400 Km., el permiso se aumentará 1 día y si el desplazamiento es más allá de los 400 Km., otro día complementario. En el C.C. Construcción de Barcelona (2003) el permiso es de tres a seis días, en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres naturales o políticos o hermanos. La licencia será de tres días cuando el sepelio tenga lugar en el propio municipio en donde tenga domicilio el trabajador; cuatro días si el sepelio se efectúa fuera del domicilio del trabajador, pero dentro de la provincia de Barcelona; cinco días si el sepelio se efectúa fuera de la provincia de Barcelona, pero dentro de Cataluña, y seis días, si el sepelio tiene lugar fuera de Cataluña. De dos días en caso de fallecimiento del resto de los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado. Si el motivo reseñado en este párrafo el trabajador necesitara hacer un desplazamiento el plazo será de 4 días. En el C.C. industrias mármoles y piedras de Pontevedra (2004) se conceden 6 días por fallecimiento del cónyuge o compañero o por fallecimiento de hijos, por muerte de los padres 4 días naturales, por muerte de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos o hijos / as políticos: 2 días naturales; muerte de hermanos / as políticos, tíos / as, tíos / as políticos: 1 día natural. En el C.C. Construcción de Asturias (2003), 4 días naturales ampliables s 5 si existe desplazamiento superior a 100 Km. y ampliable un día más si hace falta para realizar trámites administrativos. En el C.C. Construcción de Pontevedra (2004) se otorgan 5 días por fallecimiento de cónyuge, tres días por fallecimiento de hijos, padres o abuelos de uno u otro cónyuge, 2 días por fallecimiento de nietos o hermanos de uno u otro cónyuge, ampliables a 5 días en caso de desplazamiento. C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003): tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el

- 5) Por traslado del domicilio familiar se conceden una serie de días dependiendo de la distancia del nuevo domicilio respecto del anterior: si se encuentra en la misma población, dos días y, si es a población distinta de la del domicilio del trabajador tres días¹⁵⁴³. Si es a la misma provincia 2 días¹⁵⁴⁴ o 3 días¹⁵⁴⁵ o, si es fuera de ella cuatro días¹⁵⁴⁶, o 5 días¹⁵⁴⁷.
- 6) Por matrimonio del trabajador en algún convenio colectivo del subsector se ofrecen hasta 17 días retribuidos¹⁵⁴⁸, 18¹⁵⁴⁹ o hasta 19 días naturales y 23 días naturales –en este último caso cuando el trabajador tenga más de 90 días de antigüedad en la empresa- y contados a partir del día anterior a la celebración del mismo¹⁵⁵⁰. Además, aparte de los 15 días, se otorga, en algún caso hasta quince días más, no retribuidos. En tal situación el trabajador tiene la obligación de preavisar, al menos, con 20 días de antelación, cuando menos, a la fecha de la boda.
- 7) Para concurrir a exámenes llega hasta a dejarse libre al trabajador el día del examen y la víspera del mismo, si fuera laborable, para exámenes en centro oficial o privado reconocido, aunque también se amplía mucho más este permiso: hasta diez días como máximo, aunque, entonces, el exceso sobre estos días no tiene carácter retribuido¹⁵⁵¹.
- 8) Cuando haya de realizarse un desplazamiento por supuestos de nacimiento o adopción de hijo, por matrimonio de hijos, por fallecimiento o enfermedad de cónyuge o parientes también se puede extender la duración del permiso¹⁵⁵².

Se concede por más motivos de los expuestos:

segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de fallecimiento de parientes hasta el 3º grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días, que le serán descontados de las vacaciones. Vid, también. C.C. Construcción y OP de Alava (2005), C.C. Construcción y OP de Huesca (2002), C.C. hormigones y Canteras de Vizcaya (2005), C.C. Construcción y OP de Navarra (extraestatutario) (2005).

1543 Dos días en cualquier caso en el C.C. Construcción y saneamiento de Pontevedra (2004), C.C. Construcción de Vizcaya (2003).

1544 C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002), C.C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002), C.C. Construcción de Salamanca (2005) concede, en cualquier caso, 2 días, lo mismo que en el C.C. Construcción y saneamiento de Orense (2004)

1545 C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004), C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004).

1546 En el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005) y C.C. Construcción de Valencia (2005)

1547 C.C. Mármoles y piedras de Pontevedra (2004).

1548 C.C. Canteras, marmolistas y granitos de Valencia (2002), C.C. Construcción de Asturias (2003)

1549 C.C. Mármoles y piedras de Castellón (2002)

1550 C.C. Construcción de Ciudad Real (2002). En tal caso esta licencia será un derecho del trabajador a computar desde el primer día de vigencia del contrato aun cuando deberá avisar con 15 días cuando menos a la celebración de la boda.

1551 C.C. Construcción de Ciudad Real (2002)

1552 Se tiene derecho a percibir, si el desplazamiento es fuera de la provincia y hasta una distancia de 150 Km. desde el límite de la misma, 2 días, y, si el desplazamiento es fuera de la provincia y a una distancia superior a 150 Km. desde el límite de la misma, tres días, excepto para el supuesto de matrimonio de hijos, que será 2 días. Vid. C.C. Construcción de Álava (2005). Otras veces, cuando el desplazamiento tenga por causa la enfermedad grave de parientes el desplazamiento podrá ampliar el plazo inicial a tres días más. Vid. C.C. Construcción de Vizcaya (2003), C.C. Construcción y OP de Ciudad Real (2002).

- 1) Por matrimonio de otros parientes¹⁵⁵³ con o sin desplazamiento¹⁵⁵⁴. También para asistir a otro tipo de acontecimientos, como bautizos¹⁵⁵⁵.
- 2) Por enfermedad grave de otros familiares que quedan fuera del parentesco señalado¹⁵⁵⁶.
- 3) Por fallecimiento de otros familiares fuera del parentesco señalado¹⁵⁵⁷, por ejemplo, tíos y tías¹⁵⁵⁸ que, si son políticos puede quedar reducida al tiempo indispensable para acudir al sepelio, aunque reconociéndose la posibilidad de que por acuerdo entre empresa y trabajador pueda ampliarse este plazo, sin derecho a retribución, cuando el trabajador debe desplazarse fuera del ámbito de la provincia.
- 4) Por el tiempo que invierta el trabajador en la visita que efectúe al médico que tenga asignado en la Seguridad Social¹⁵⁵⁹, aunque a veces este tiempo se limita a un máximo anual de horas¹⁵⁶⁰ y otras veces estas visitas se limitan a las visitas a especialistas de la Seguridad Social cuando la consulta coincida con horario de trabajo, debiendo presentar el volante justificativo de dicha prescripción médica prescrito por el médico de medicina general¹⁵⁶¹. También se fijan unos límites de horas anuales a respetar en todas las consultas, tanto para las consultas a médico de medicina general, como al especialista¹⁵⁶².

1553Vid. C.C. Construcción y OP de Cantabria (2004). Por matrimonio, no sólo de hijos, sino también de otros parientes padres, hijos y hermanos, se tiene derecho a un día retribuido y dos días si necesita desplazarse a más de 300 km. –Vid. C.C. Construcción de Vizcaya (2003) . También por la boda de hijos, hermanos y parientes hasta 2º grado se concede una licencia de 1 día si se celebra en la misma localidad y un máximo de 3 días o 2 días en el C.C. Mármol y piedras de Pontevedra (2004).

1554 Que se amplía si se celebra en localidad distinta. Vid. C.C. Construcción de Soria (2002) . Si la boda es de hermanos o parientes hasta 2º grado, un día se si celebra en la misma localidad y un máximo de tres días si fuera en otra distinta.

1555 En el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002) se concede licencia de un día para acudir a bodas o bautizos de hijos, nietos y boda de hermanos.

1556 Dos días naturales, por enfermedad grave de nietos, abuelos y hermanos de ambos cónyuges, si se producen dentro de la provincia y cinco si es fuera de la misma C.C. Construcción y OP de Alicante (2005). También 2 días ampliables a 5 cuando haya de desplazarse el trabajador a una distancia de 100 Km. en el C.C. Construcción de Asturias (2003)

1557 Se conceden 2 días de licencia por fallecimiento de parientes de tercer grado – bisabuelos, biznietos, tíos carnales y sobrinos carnales- en el C.C. Construcción de Málaga (2004). Hasta el 4º grado de parentesco se alcanza en el C.C. Construcción y OP de Granada (2005). El tercer grado de parentesco se contempla en el C.C. Construcción y OP de Orense (2004)

1558 C.C. pintura de A Coruña (2005)

1559 C.C. Construcción de Álava (2005) o C.C. Construcción de Murcia (2002) o C.C. Construcción de Burgos (2005), siempre que la misma visita se justifique previamente, Vid. C.C. mármol y piedras de Castellón (2002). La justificación de la visita también se precisa en el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002). C.C. Construcción de Salamanca (2005). Vid, también C.C. Construcción y OP de Granada (2005), o C.C. Construcción y OP de Orense (2004), C.C. Construcción y OP (extraestatutario) de Navarra (2005).

1560 A 16 horas anuales en el C.C. Canteros, marmolistas y granitos de Valencia (2002). A 20 horas al año, independientemente de las visitas a especialistas en C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003). A 4 horas trimestrales en el C.C. Mármol y piedra (2004).

1561 C.C. Construcción de Vizcaya (2003)

1562 C.C. Construcción de Pontevedra (2004)se reconoce el tiempo necesario para acudir al médico especialita con el tope de 5 horas al día, y, para el médico de cabecera, con un tope de 4 salidas anuales, sin que las ausencias puedan superar las 16 horas al año.

- 5) Por renovación de documentación. Para los conductores y maquinistas que precisen, para la realización del trabajo para el que han sido contratados, la renovación de la autorización o licencia administrativa correspondiente, algo necesario para el desempeño de su labor puede llegar a extenderse hasta a tres horas de permiso retribuidas como ordinarias.
- 6) Para la obtención de otra documentación, como del DNI, pasaporte o carnet de conducir.
- 7) En los casos de muerte de algún compañero del mismo centro de trabajo¹⁵⁶³.
- 8) Por el tiempo indispensable para asistir a reuniones que, dentro de la jornada laboral, sean convocadas por la Comisión paritaria del Convenio o por aquellas otras Comisiones¹⁵⁶⁴.
- 9) Cuando se cesa en el trabajo se puede conceder licencia destinada a que el trabajador busque nuevo trabajo¹⁵⁶⁵.
- 10) Por el tiempo indispensable cuando el trabajador tenga que acompañar a un familiar que conviva con él, que se encuentre impedido, para acudir a consulta médica¹⁵⁶⁶.
- 11) Además, por casos especiales –sin determinar-, se puede llegar a aumentar los días de permiso incluso hasta una semana, aunque la diferencia de estos días no será retribuida¹⁵⁶⁷. En otros casos, en cambio, las licencias no retribuidas por libres motivaciones son menos extensas¹⁵⁶⁸.

b) Subsector Derivados del Cemento.

En el subsector para derivados del cemento el tema de la fijación de las licencias retribuidas no es objeto de reserva de contenido a dicho CC general, sino que es posible que exista regulación en los CC de ámbito provincial. A tal efecto, el CC general señala que, si los CC de ámbito inferior resultan más favorables para los trabajadores, serán éstos los que se apliquen, aunque, a pesar de ello aquí son numerosos los CC provinciales que reiteran el contenido

1563 La empresa concede 4 horas de permiso para la asistencia al entierro, si es en la misma población, o de 1 día si es en localidad distinta, aunque, en este último caso, dicha licencia no es retribuida Vid. C.C. Construcción de Murcia (2002).

1564 Comisiones que pudieran establecerse por acuerdo entre la federación de Asociaciones empresariales de la construcción e industrias afines de la provincia de Málaga y las centrales sindicales firmantes del Convenio, siempre que el trabajador sea miembro de alguna de ellas, debiendo acreditar la citación por escrito de los respectivos presidentes y justifique su asistencia. Vid. C.C. Construcción de Málaga (2004)

1565 Durante el preaviso de 15 días preceptivos en los ceses de personal fijo de obra, se autorizará al trabajador para que disponga de una licencia de 15 horas retribuidas, con el fin de buscar nuevo empleo, pactándose entre trabajador y empresa su distribución. C.C. Construcción de Asturias (2003). Esta licencia también puede consistir en disfrutar de dos horas de permiso retribuido en su jornada de tarde con el fin de buscar nuevo empleo en los tres días laborables últimos del contrato, o alternativamente, de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresario, pueda disfrutar de 5 horas de la jornada del último día. Vid. C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003).

1566 C.C. Construcción de Asturias (2003)

1567 C.C. Construcción y OP de Alicante (2005)

1568 En el C.C. Construcción de Pontevedra (2004) se concede la posibilidad de disfrutar de un día de permiso al año no retribuido, que también debe ser solicitado a la empresa con 5 días como mínimo.

del CGDC¹⁵⁶⁹. Sentado lo anterior, los motivos que provocan la obtención de las licencias y el tiempo de extensión temporal de éstas en el CGDC (2001) son:

- 1) Por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros, 3 días naturales, ampliables hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. A destacar que la concesión de la licencia en el ET es hasta 4 días en caso de desplazamiento sin que éste se limite, por lo que, en cualquier caso, de existir desplazamiento que no llegara a alcanzar estos límites, se tendría derecho a disfrutar de 4 días.
- 2) Por enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos, 3 días naturales, ampliables hasta 5 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. El ET concede en tal caso 4 días si existe desplazamiento sin límite de distancia, por lo que la reflexión hecha anteriormente podemos reiterarla aquí.
- 3) Por fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos, se concede 2 días naturales, ampliables hasta 4 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. El ET también concede aquí 4 días si existe desplazamiento, sin límite de distancia, por lo que tal mención debería entenderse como no hecha.
- 4) Por enfermedad grave de nueras, yernos, y abuelos políticos, 2 días naturales, ampliables hasta 4 días naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km. El ET también concede aquí 4 días si existe desplazamiento, sin límite de distancia, por lo que tal mención, como en el supuesto anterior, debería entenderse como no hecha.
- 5) Por nacimiento de hijo o adopción, tres días naturales, ampliables hasta 5 en caso de desplazamiento superior a 150 Km. (en el ET se reconocen 2 días o 4 días con desplazamiento, por lo que si el desplazamiento no alcanza la distancia se tendrá derecho a esos 4 días).
- 6) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales (Se dice lo mismo que en el ET).
- 7) Por cambio de domicilio habitual, un día laborable (Se dice lo mismo que en el ET)
- 8) Por matrimonio de hijo, el día natural.

Teniendo esto en cuenta veamos en qué medida se amplían estos beneficios en los CC provinciales, si se hace:

- 1) Por fallecimiento de familiares se puede llegar a conceder muchos más días - en todo caso 3 días naturales¹⁵⁷⁰ o 5 días¹⁵⁷¹- que se pueden llegar a ampliar en cada caso si existe desplazamiento¹⁵⁷² o, en

1569 Entre otros muchos, Vid, por ejemplo, el C.C. Derivados del Cemento de Toledo (2001) o el C.C. Forjados y hormigones de Zaragoza (2002).

1570 C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003)

1571 Por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros en el C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002), En el C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001) se concede el mismo tiempo por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuge, compañero/ a, y por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, yernos, nueras, hermanos y cuñados, cuatro días naturales ampliables a 5 en caso de desplazamiento.

1572 Se concede de 3 a 6 días, según la distancia a la que haya de desplazarse. Vid. C.C.

atención a la mayor o menor cercanía del parentesco del familiar respecto al trabajador¹⁵⁷³, ampliándose también en este caso si existe desplazamiento superior a cierta distancia¹⁵⁷⁴. En algunos casos simplemente se alude a los mismos familiares que contempla el C.C. general y se amplían por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros se amplían los días de licencia, que son 4, hasta 5¹⁵⁷⁵, o hasta 6 en caso de desplazamiento que supere los 150 Km.¹⁵⁷⁶. Como peculiaridad, algún C.C. reconoce una licencia especial en caso de fallecimiento del cónyuge solamente cuando, como requisito previo imprescindible, haya existido convivencia entre el trabajador/a y el fallecido/a¹⁵⁷⁷.

- 2) En el caso del permiso por nacimiento de hijo se permite que el trabajador pueda disfrutar del mismo hasta el tope de los 15 días siguientes al alumbramiento¹⁵⁷⁸. Otras veces se amplía la licencia, hasta 4 días naturales ampliables a 6 cuando el desplazamiento sea a cierta distancia¹⁵⁷⁹.
- 3) En caso de enfermedad grave y según los familiares de que se trate y la distancia a la que haya de desplazarse la licencia puede ser, como tope, de 3 a 5 días o de 2 a 4 días¹⁵⁸⁰.
- 4) En caso de matrimonio del trabajador se llega a extender el permiso hasta 18 o 20 días naturales¹⁵⁸¹.
- 5) También se dan más días por nacimiento de hijo o alumbramiento de esposa.
- 6) Por cambio de domicilio también se pueden disfrutar de hasta 2¹⁵⁸² o 3 días de licencia.
- 7) Además, se crean licencias nuevas por las siguientes causas:
 - por asuntos propios¹⁵⁸³.

Derivados del Cemento de Madrid (2001).

1573 Es lo que ocurre en el C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002) en donde se conceden 4 días en caso de fallecimiento de hijos y 5 días en caso de fallecimiento de cónyuge; si el fallecimiento es del resto de los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad se conceden 2 días.

1574 C.C. Derivados del cemento, materiales y prefabricados de Construcción de Cádiz (2003)

1575 C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001)

1576 C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002)

1577 C.C. Derivados del Cemento de Asturias (2004), donde tal permiso tiene una duración de 7 días.

1578 C.C., Derivados del Cemento de Cantabria (2002)

1579 Superior a 150 Km. C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002)

1580 C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2002). En el C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001) por enfermedad grave de padre, padres políticos, hijos, cónyuge, compañero/ a se conceden en todo caso 5 días naturales y por enfermedad grave de abuelos, abuelos políticos, yernos, nueras, hermanos y cuñados, cuatro días ampliables a 5 en caso de desplazamiento. C. Derivados del Cemento de Navarra (2002) por enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad se conceden 2 días o 4 en caso de desplazamiento.

1581 C.C. Derivados del Cemento de Asturias (2004)

1582 C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001) C.C. Derivados del Cemento de Asturias (2004)

1583 Que no admiten demora y no pueden resolverse fuera de la jornada laboral se conceden 2 días de licencia. Esta licencia debe ser solicitada a la dirección de la empresa con antelación mínima de 2 días y se resolverá favorablemente si lo permiten las necesidades del servicio. C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002). También por asuntos propios, debidamente justificados, se reconoce la posibilidad de optar a 5 días de licencia al año sin retribución en el

- por fallecimiento de otros familiares que no dan derecho a días de permiso de licencia retribuida¹⁵⁸⁴.
- por matrimonio de padres y hermanos.
- si la enfermedad grave del familiar persiste se tiene derecho a disfrutar de una segunda licencia no retribuida¹⁵⁸⁵.
- por el tiempo necesario, para acudir a exámenes¹⁵⁸⁶, o a ciertos exámenes cuando reúnan ciertas condiciones solamente¹⁵⁸⁷.
- por consulta médica, por el tiempo imprescindible para ello¹⁵⁸⁸, aunque, a veces se establece un nº máximo de horas anual o diario¹⁵⁸⁹ para que el trabajador se ausente del puesto de trabajo.
- Cuando se produce un infortunio familiar de carácter grave, como los regulados, y que precise la presencia del trabajador en su hogar para atenderlo en un plazo superior al de las licencias solicitadas, se concederá a quien lo solicite un permiso “retribuido” que se descuenta de sus vacaciones reglamentarias – realmente no se otorga retribución alguna sino que se adelantan las vacaciones- , aunque si el trabajador lo prefiere cabe que el permiso no sea retribuido y, en tal caso, no se descuenta de sus vacaciones reglamentarias¹⁵⁹⁰.
- A instancias del trabajador puede concederse cualquier otro permiso retribuido por motivos particulares, excluidos los regulados y en las mismas condiciones del anterior, es decir, a descontar de sus vacaciones reglamentarias¹⁵⁹¹, aunque si prefiere que el permiso no sea retribuido en tal caso no se produce el descuento de las vacaciones reglamentarias.
- También puede tenerse derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.
- Licencia por fallecimiento de trabajador en activo de la plantilla, tal que permita que una amplia representación de ésta acuda al acto del sepelio y durante las horas necesarias para ello¹⁵⁹².

C.C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001)

1584 Se tiene derecho a cuatro horas para acudir al sepelio C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001)

1585 Por igual tiempo, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación lo dispuesto sobre ampliación de permisos C.C. Derivados del Cemento de Alava (2003).

1586 C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003)

1587 En el C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002) se concede el tiempo necesario para acudir a exámenes de cada uno de los cursos que se precisan para la obtención del título acreditativo de conocimiento del eusquera.

1588 C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2002), C.C. Derivados del Cemento de Álava (2002), en el C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002) se incluye también la licencia para acompañar a un hijo menor al médico pediatra, cuando no pueda ser acompañado por otro miembro de la familia y la consulta se celebre necesariamente dentro de la jornada laboral.

1589 En el C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001) se concede este permiso por 4 horas / día, y máximo 5 horas al día.

1590 C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001)

1591 C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001)

1592 C.C. Derivados del Cemento de Granada (2005)

- Licencia para búsqueda de nuevo empleo¹⁵⁹³.
- Licencia para realizar las gestiones de carácter obligatorio de los organismos públicos que lo requieran, así como para el traslado de domicilio, carne de conducir o las revisiones en estos últimos casos¹⁵⁹⁴.

c) Subsector Yesos, Escayolas, Cales y sus derivados.

En el subsector de yesos, escayolas, cales y derivados el CGYCE (2003) señala que la regulación de las licencias y permisos tiene el carácter de mínima, lo que significa que los CC de ámbito inferior podrán mejorarla, pero también deben conservar ésta en sus términos, sin que sea más perjudicial la regulación que establecen en el ámbito de aplicación al que se refiera. Ya se ha señalado que la estructuración de la negociación colectiva pivota en este sector sobre el CGYCE y los convenios de empresa y que sólo la provincia de Almería¹⁵⁹⁵ cuenta con convenio provincial propio, además de en su caso, la inclusión de tal actividad en otros sectores con ámbitos funcionales complejos.

En el CGYCE se reconocen los permisos siguientes, previo aviso, salvo acreditada urgencia y posterior justificación: Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales, disfrutables con inmediatez, anterior o posterior, a la fecha de celebración; por nacimiento o adopción de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: tres días naturales. Si cualquiera de estos acontecimientos exige desplazamientos fuera de la población de residencia en distancia superior a 100 Km., el trabajador podrá ampliar el permiso hasta dos días naturales más. Por el tiempo necesario para realizar exámenes en centros de enseñanza oficial. Por traslado de domicilio dentro de la provincia, dos días, y cuatro si es fuera de ella. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, durante el tiempo que se precise, salvo que pudiera cumplirse fuera del horario de trabajo, siempre que no dé lugar a excedencia forzosa prevista en el artículo siguiente. Por lactancia, en los términos legalmente establecidos. Por matrimonio de hijos, hermanos y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, un día laborable ampliable a dos días naturales más si hay desplazamiento. Permisos no retribuidos. Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas anteriormente, la Dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que estime preciso. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias concurrentes la Dirección de personal podrá proponer el no descuento del salario correspondiente en todo o parte del tiempo no trabajado.

d) Otros subsectores.

1593 Durante el período de preaviso de quince días preceptivos en el caso de los ceses de personal fijo de obra, se autorizará al trabajador para que disponga de una licencia de 12 horas retribuidas, con el fin de buscar nuevo empleo, pactándose entre trabajador y empresa su distribución. C.C. Derivados del Cemento de Asturias (2004)

1594 Se puede disponer de 1 a 5 días retribuidos, en el año previa justificación por parte del trabajador, no obstante, por cada uno de estos conceptos solamente se percibe un día de salario. C.C. Derivados del cemento, materiales y prefabricados de Construcción de Cádiz (2003)

1595 Anuncio de 20-10-2004 (BOP de 18-11-2004).

En el resto de los subsectores el respectivo Convenio General, o bien no regula el tema o lo hace sin estructurar la negociación colectiva en la materia por lo que la regulación resulta dispersa y muy variada, en general. En esencia, el esquema de las licencias y permisos en el tratamiento por la negociación colectiva se reproduce según lo ya visto, es decir, resulta desmesurado su tratamiento en los diferentes instrumentos negociales y cuando ello ocurre esto se traduce en que se creen nuevos supuestos o motivaciones de licencias retribuidas no establecidos por la Ley o que se amplíe la extensión temporal de las ya existentes en el ET.

Así, en el resto de los subsectores, se amplían:

- 1) La licencia por matrimonio, en algunas ocasiones hasta 17¹⁵⁹⁶, 18¹⁵⁹⁷ o 20 días naturales¹⁵⁹⁸ y se permite también, en algún caso, que se amplíe hasta un máximo de días a partir de los quince, días estos últimos no retribuidos. Estos días se permite, además que puedan llegar a disfrutarse antes o después de celebrado el matrimonio¹⁵⁹⁹.
- 2) La licencia por traslado de domicilio¹⁶⁰⁰.
- 3) La licencia por enfermedad grave de familiar. Su duración normalmente depende del grado de parentesco que se tenga con dicho familiar y a si exige o no desplazamiento¹⁶⁰¹, aunque también puede consistir en nº de días fijo¹⁶⁰². Además, también se regulan otras cuestiones como los períodos de disfrute de estas licencias¹⁶⁰³.
- 4) La licencia por fallecimiento, cuya extensión también depende del parentesco y de la distancia a que haya de trasladarse el trabajador¹⁶⁰⁴.
- 5) La licencia por nacimiento de hijo¹⁶⁰⁵, que puede también ampliarse hasta completar el mes con permiso retribuido o si existe

1596 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004); C.C. Alfarería de La Rioja (2005)

1597 C.C. Industria del vidrio de Guipúzcoa (2002)

1598 En el C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004) se concede la licencia por 20 días siempre que el personal sea fijo o tenga un contrato de más de seis meses, dando también la oportunidad de poder solicitar licencia no retribuida hasta el máximo de 1 mes. Vid, también el C.C. Industria Cerámica de Guipúzcoa (2002)

1599 Hasta 30 días más pueden solicitarse no retribuidos, además estos días pueden disfrutarse antes o después del matrimonio. Vid. CGTL (2003). En el C.C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002) se contempla que esta licencia puede ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

1600 En el C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004) se conceden dos días de licencia y tres días si el traslado de domicilio es a otra población. El C.C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción de Alicante (2004).

1601 Vid. C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004); C.C. Actividades conexas de comercio de la construcción, tanto mayorista y exclusivistas como minoristas de Cádiz (2005); CGTL (2003); CGEVC (2004), C.C. Cerámica artística de Toledo (2001)

1602 5 días en todo caso en el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Valencia (2004).

1603 Es lo que se hace en el C.C. Industria de Vidrio de Guipúzcoa (2002), donde se señala que, mientras se mantenga el hecho causante, el trabajador tendrá opción de elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

1604 Vid, por ejemplo, CGEVC (2004); C.C. Cerámica artística de Toledo (2001); C.C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (2002)

1605 3 días en el C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004); 5 días

desplazamiento¹⁶⁰⁶ y que puede ser mayor también por complicaciones en el parto¹⁶⁰⁷

- 6) La licencia por enfermedad o fallecimiento de familiar retribuida contemplada en el mismo instrumento convencional puede ampliarse a un período concreto de días, no retribuidos¹⁶⁰⁸ o pueden prorrogarse las licencias que se concede a la empresa, cuando ello se solicite debidamente¹⁶⁰⁹, licencias que tampoco son retribuidas¹⁶¹⁰.

Además, se crean licencias por otros motivos:

- 1) Por bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos¹⁶¹¹.
- 2) Por matrimonio, no sólo de hijos, sino también de otros familiares, como nietos, padre o madre, hermanos y hermanos políticos¹⁶¹², que puede ampliarse por desplazamiento.
- 3) Para examinarse del carné de conducir¹⁶¹³ o para acudir a otro tipo de exámenes¹⁶¹⁴.
- 4) Para acudir al médico de medicina general y al especialista, previo el volante justificativo¹⁶¹⁵ y con límite de horas, en algunas ocasiones¹⁶¹⁶.
- 5) Por fallecimiento de otros familiares¹⁶¹⁷.
- 6) Para atender asuntos personalmente que no admitan demora¹⁶¹⁸ o, simplemente, para atender asuntos propios¹⁶¹⁹.

en el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Valencia (2004)

1606 C.C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004);

1607 En tal caso en el CGTL (2003) se permite que se disfruten los días de licencia que haga falta, previa justificación del médico que la atiende, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto; C.C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002)

1608 C.C. Azulejos, Pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004)

1609 C.C. Comercio de materiales de Construcción de Valencia (2004)

1610 Es lo que se hace en el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005)

1611 C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004) o C.C. Comercio de materiales de Construcción de Tarragona (2004).

1612 Familiares contemplados en el C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004); Vid, también el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004), CGTL (2003) o el CGEVC (2004)

1613 Se concede el primer día de licencia y los otros días de examen sin retribuir en el C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004)

1614 C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004) o C.C. Construcción y Derivados del Cemento de Zamora (2003), aunque en estos casos se exige, en algún caso, que se trate de algún tipo de enseñanza oficial –en el CGTL(2003);

1615 C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004);

1616 C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004) y CGEVC (2004), En el C.C. Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (2002) el límite es de 16 horas al año y se tiene en cuenta que pueden incluirse dentro de este límite las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de los hijos y padres que convivan con el trabajador. En caso de duda se permite acudir a la Comisión Mixta interpretativa. En el C.C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002) el límite de horas al año también es de 16.

1617 Fallecimiento de tíos carnales de ambos cónyuges; se concede un día en el CGTL (2003).

1618 Se conceden hasta 5 días en el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Valencia (2004) y en el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (2005-2006), y en el C.C. Actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivistas como minorista de Cádiz (2005)

- 7) Licencia para inscribir al neonato en el caso de que durante el permiso por nacimiento de hijos no se hubiera podido efectuar el trámite, y por el tiempo necesario para llevarlo a cabo¹⁶²⁰.
- 8) Por muerte de un compañero de trabajo, por el tiempo necesario para asistir al entierro¹⁶²¹
- 9) En supuestos especiales de enfermedad o accidente de familiares puede tenerse derecho a percibir licencias no retribuidas¹⁶²².

B) EL CONTENIDO DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA EN LAS LICENCIAS REMUNERADAS.

Por lo que se refiere a los conceptos retributivos que se tienen en cuenta a la hora de retribuir tales permisos, en el CGSC en el AMSP (1997) se señala que, en tales supuestos, el trabajador tiene derecho a que se le abonen todos aquellos conceptos retributivos que no tengan que ver con la prestación efectiva del trabajo –por lo que pueden quedar excluidos algunos pluses-.

Algunas veces los conceptos que han de pagarse en cada caso se señalan expresamente: es lo que ocurre en el CGDC (2001) y en muchos de los C.C. provinciales que reiteran, o no, el contenido del CGDC. Aquí es muy frecuente que, junto al listado de las licencias que se reconocen y su duración aparezcan, perfectamente consignados todos y cada uno de los conceptos retributivos a los que el trabajador tiene derecho en cada permiso. Otras veces, se concretan los conceptos retributivos a que se tiene derecho en todos los supuestos de licencias¹⁶²³, aunque en muchas ocasiones

1619 En el C.C. Cerámica artística de Toledo (2001) en tal caso se puede solicitar licencia sin sueldo por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de 4 meses, prorrogables hasta 6. También se dispone que estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido, al menos, un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en empresas de actividad similar, con excepción de si la solicitud se realiza por nacimiento de hijos, en cuyo caso la licencia puede solicitarse antes del año.

1620 CGEVC (2004)

1621 CGEVC (2004)

1622 En el C.C. Alfarería de La Rioja (2005) se tiene derecho a esta licencia cuando familiares de 1º grado de consanguinidad que requieran cuidado o atención de tal naturaleza que impida asistir al trabajo con normalidad. En tal caso, el trabajador tiene derecho a que se le conceda permiso no retribuido, con reserva de puesto de trabajo, debiendo solicitar su reincorporación a través de un preaviso de 15 días; asimismo el trabajador está obligado a hacer constar la duración aproximada del permiso. En el C.C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002) se tiene derecho a una segunda licencia retribuida si persiste la enfermedad, pasados 30 días desde la concesión de la 1º licencia; y, asimismo se tiene derecho a disfrutar de licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo si la enfermedad persiste, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

1623 Es lo que se hace en el C.C. Construcción de Vizcaya (2003) en donde se tiene derecho a recibir el salario base, el plus de actividad y antigüedad, si procede. En el C.C. Construcción de Tarragona (2003) se tiene derecho a el importe del salario base, plus de Convenio y plus asistencia y la antigüedad consolidada, en su caso. En el C.C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004) las retribuciones serán las correspondientes a salario base, antigüedad y plus de asistencia. En el C.C. Construcción de La Coruña (2005) las retribuciones correspondientes son las mismas que en vacaciones. En el C.C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002) las retribuciones correspondientes son de salario base más antigüedad del convenio vigente. En el C.C. sector hormigones y Canteras de Vizcaya (2005) se señala que los conceptos retribuidos a tener en cuenta en estos casos serán los

no se señala nada, por lo que el trabajador percibiría el salario fijado en el convenio colectivo aplicable respectivo.

C) OTRAS CONDICIONES EXIGIDAS PARA EL DISFRUTE DE LAS LICENCIAS.

a) La justificación de la causalidad esgrimida.

Es claro que para que se otorgue la licencia la motivación de ésta debe ser verdadera; por ello, en muchas ocasiones algunos CC provinciales se obliga a que se justifique claramente si se producen las circunstancias necesarias para ausentarse del lugar de trabajo¹⁶²⁴, determinando, en muchos casos, cuál es el documento exacto que es preciso presentar a estos efectos¹⁶²⁵, algo habitual en la obtención de otro tipo de licencias, como la que se ofrece para examinarse a los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Convenio¹⁶²⁶. Pero, la preocupación fundamental en los instrumentos convencionales es el que se demuestre fehacientemente que existe una enfermedad grave del familiar para que se pueda acceder a la licencia motivada en esta causa. Por ello se señala, por ejemplo que en los casos de licencia derivada de situaciones de enfermedad, ésta se considerará probada si se produce la hospitalización del enfermo y si ésta no se da, el empresario podrá arbitrar los medios que estime necesarios en cada caso para probar la exactitud de dicho proceso de enfermedad¹⁶²⁷. En otros convenios provinciales se exige, para que la licencia tenga plena validez, que el trabajador presente a la empresa el correspondiente informe médico en el que conste la gravedad de la enfermedad¹⁶²⁸ o se define qué es lo que se ha de considerar grave a estos efectos en algún convenio provincial¹⁶²⁹. Así, se entiende por ésta aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta interpretativa en base a la

correspondiente a salario base más plus de actividad y antigüedad si procede. En el C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004) la retribución de la licencia depende de cuál haya sido la motivación de éstas. En el C.C. Alfarería de La Rioja (2005) el abono de los permisos retribuidos se abona a razón de salario base más antigüedad más plus de carencia de incentivo o prima media de los últimos tres meses. En el C.C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002) se señala que las licencias serán retribuidas a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

1624 C.C. Construcción y OP de Zaragoza (2003)

1625 Esto es lo que se hace en el CGDC (2001) y en la mayor parte de los convenios provinciales del subsector.

1626 En el C.C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004) en los estudios universitarios y otros que se cursen por el sistema de créditos para poder gozar de licencias retribuidas deberá acreditarse que se cumplen las normas de permanencia y rendimiento académico que para cada año establezca la Universidad de que se trate. En el C.C. Construcción y Derivados del Cemento de Zamora (2003) se exige acreditación de que el trabajador está matriculado en un centro oficial reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia.

1627 C.C. Construcción de Valencia (2005)

1628 C.C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004), C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003)

1629 En el C.C. Industria Cerámica de Guipúzcoa (2002) se considera enfermedad grave además de las conceptuadas expresamente como tales por el facultativo, las que exijan hospitalización con dos días de internamiento continuado.

valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc¹⁶³⁰.

b) El parentesco consanguíneo y su asimilación a la convivencia de hecho.

En los supuestos de convivencia no matrimonial, en algunos casos se reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a gozar de los mismos beneficios de las licencias retribuidas, excepto el del permiso por matrimonio. Y ello no sólo en el caso de nacimiento por hijos, supuesto en el que los hijos matrimoniales deben equipararse a todos los efectos a los matrimoniales, según establece al respecto el Derecho común, sino en todos aquellos supuestos en los que el trabajador tenga derecho a disfrutar de una licencia por alguna circunstancia que tiene que ver con un familiar consanguíneo¹⁶³¹.

A tal fin, algunas veces se exige que se acredite la unión de convivencia mediante certificación expedida por el registro público en que figure inscrita la misma¹⁶³², que en algunos casos, ha de presentarse con cierta antelación¹⁶³³. Otras veces simplemente se reconoce que el cónyuge tiene la misma consideración que la pareja de hecho a la hora de conceder las licencias retribuidas¹⁶³⁴, pero también existe algún CC provincial que asimila el matrimonio a la convivencia, pero no para acceder a todas las licencias, sino excluyendo algunos de los supuestos en los que intervienen los familiares consanguíneos¹⁶³⁵.

1630 C.C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002)

1631 Es frecuente que se reconozca la maternidad o paternidad de hecho suficientemente documentadas, haya o no vínculo matrimonial. Vid. C.C. Industria Cerámica de Guipúzcoa (2002). Excepcionalmente, en el C.C. Construcción y saneamiento de Orense (2004) se contempla que se conceden: *Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, o en el supuesto de que un trabajador/a se una a otra persona en relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su orientación sexual. Esta situación deberá justificarse mediante certificación expedida por el registro oficial de parejas de hecho correspondiente. En aquellas poblaciones donde no exista dicho registro, la justificación podrá realizarse mediante acta notarial acreditativa de la citada situación.*

1632 C.C. Construcción de Córdoba (2004), en donde se alude incluso a las uniones de convivencia no matrimoniales o parejas de hecho, ya sean homosexuales o heterosexuales, también C.C. Construcción y OP de Badajoz (2002), C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003), C.C. Construcción y OP de Albacete (2003), C.C. Construcción y OP de Burgos (2005), En el C.C. Alfarería de La Rioja (2005) se considera que, a efectos de las licencias retribuidas el cónyuge se entiende sustituido por la persona con la que el trabajador lleve conviviendo en el mismo domicilio por lo menos durante un año y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho mediante la presentación del correspondiente certificado de convivencia o de la oportuna inscripción en el registro de parejas de hecho allí donde lo hubiere. Vid, también, C.C. Construcción y OP de Granada (2005)

1633 3 meses antes de la solicitud de la licencia en el C.C. Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (2004)

1634 C.C. Construcción de Asturias (2003). En el CGDC (2001) se reconoce que los efectos de los permisos y licencias se extenderán, asimismo, a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

1635 En el C.C. Industria del Vidrio de Guipúzcoa (2002) donde se señala que: Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de

c) El preaviso.

En casi todos los instrumentos negociales para la concesión de las licencias se exige un plazo de preaviso, excepto supuestos imprevisibles, plazo de preaviso que puede fijarse¹⁶³⁶ o no, pero que suele resultar obligatorio, en cualquier caso¹⁶³⁷.

D) DISFRUTE DE LAS LICENCIAS.

Por lo que se refiere a la concesión de la licencia, se establece en algún instrumento convencional que el tiempo de la licencia, previo acuerdo con la empresa y el trabajador, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización. También se contempla, en algún caso, que el permiso no debe disfrutarse obligatoriamente en caso de enfermedad grave desde el momento inicial en que se produzca el hecho causante, sino que puede accederse a él durante el período en que el enfermo se encuentre en situación de gravedad¹⁶³⁸.

E) LICENCIAS CON JUSTIFICACIÓN ESPECIAL.

a) Licencias para los representantes de los trabajadores, delegados de personal y comités de empresa.

A los representantes de los trabajadores, delegados de personal y comités de empresa de las plantillas se pueden conceder licencias especiales con una duración mínima de 3 meses y sin exceder de dos beneficiarios por empresa. Esta licencia se concede con las siguientes condiciones en el C.C. General de construcción y obras públicas (1998)¹⁶³⁹:

- a) La solicitud del trabajador debe ir acompañada de una petición expresa de la central sindical a la que el solicitante esté afiliado.
- b) A la finalización del tiempo de disfrute de la licencia especial, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo.

convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados referidos a la enfermedad grave, fallecimiento y matrimonio de familiares al compañero/ a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente. En el C.C. Derivados del Cemento de Navarra (2002) se concede solamente a las parejas mixtas, de hecho, con una convivencia probada de, al menos, dos años, puedan disponer de licencia para asistencia recíproca en supuestos de enfermedad y accidente.

¹⁶³⁶ En el CGSC y, en la mayor parte de los C.C. provinciales del subsector el plazo de preaviso es de 48 horas.

¹⁶³⁷ Es lo que se regula en el CGDC (2001).

¹⁶³⁸ C.C. Industria cerámica de Guipúzcoa (2002)

¹⁶³⁹ Este precepto se reitera en otros convenios provinciales, como el C.C. Construcción y OP de Tarragona (2003)

Durante el tiempo que dure la licencia no se computará a efectos de antigüedad, pero, al mismo tiempo, la concesión de ésta no significará, en ningún caso, pérdida para el beneficiario de su antigüedad en la empresa.

- c) Durante el tiempo de licencia, la empresa podrá dar de baja de afiliación y cotización al beneficiario, correspondiendo en este caso el pago de los salarios y Seguridad Social a la central sindical solicitante.

b) Licencias para acudir a cursos de formación profesional.

Los trabajadores pueden acudir a los cursos profesionales en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley y la Fundación Laboral¹⁶⁴⁰, y podrán obtener permisos para acudir a dichos cursos, siendo el 50% del tiempo de formación a cargo de las empresas con las siguientes limitaciones:

- a) Máximo anual de 34 horas o de 20 horas¹⁶⁴¹.
- b) Cursos de formación presencial se han de realizar a través de la Fundación Laboral de la Construcción.
- c) Los trabajadores que asistan a las acciones formativas que se describen en este artículo no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros con menos de 10 trabajadores podrá haber más de un trabajador.
- d) Las partes convendrán la manera de realizarlo teniendo en cuenta las necesidades de producción y organización del trabajo¹⁶⁴².
- e) Se justificará la asistencia.
- f) En algunos casos se exige ciertos requisitos adicionales para los trabajadores¹⁶⁴³.

II. EXCEDENCIAS

A) EXCEDENCIA FORZOSA.

a) Subsector Construcción y Obras Públicas

1640 C.C. Construcción de Tarragona (2003), C.C. Construcción de Asturias (2003)

1641 En el C.C. Construcción de Pontevedra (2004) 20 horas anuales por trabajador que pueden distribuirse en una o varias acciones formativas.

1642 En el C.C. Construcción de Barcelona (2003) se completa este apartado señalándose que: El disfrute de este derecho deberá comunicarse a la empresa con la suficiente antelación. En el supuesto de que exista oposición por parte de la empresa por criterios organizativos o de producción se le comunicará de forma motivada al trabajador. En este caso, se podrá acudir a la Comisión paritaria, quien decidirá sobre lo procedente o improcedente de lo que se solicita. En el C.C. Construcción de Pontevedra (2004) se señala que la empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación, el trabajador podrá recurrir ante la Comisión territorial de la Fundación Laboral de la Construcción. Vid. C.C. Construcción de Pontevedra (2004)

1643 En el C.C. Construcción de Pontevedra (2004) el trabajador solicitante debe de haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de 1 mes en la empresa.

Haciendo distinción por subsectores, en el subsector de la construcción y obras públicas la excedencia forzosa no se regula como una materia sustraída al ámbito negocial territorial inferior, es decir, los convenios colectivos provinciales pueden regular el tema. A pesar de ello y, como suele ocurrir en tantas ocasiones, en esencia, a salvo de algunas aclaraciones, no suele regularse el tema de forma muy distinta a como se hace en el C.C. general. Así, en el Art. 96º del C.C. general del subsector de construcción y obras públicas prácticamente se reitera el tenor literal de la ley (Art. 46º ET) al señalarse que los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido ese plazo¹⁶⁴⁴.

Este contenido, como se ha adelantado, prácticamente se reitera en la gran mayoría de los CC provinciales¹⁶⁴⁵, aunque, a veces, en ellos se añade algo a dicho precepto. Así, es de destacar cómo en algunos de estos CC provinciales se definen las situaciones de excedencia forzosa¹⁶⁴⁶ señalándose que la situación de excedencia forzosa se concederá en los siguientes supuestos: A) Nombramiento para cargos públicos de naturaleza política en el ámbito estatal, provincial o municipal, que impida la asistencia al trabajo; B) El ejercicio de cargo en organismos de la Seguridad Social y políticos que hagan imposible la asistencia al trabajo; C) El ejercicio de cargo sindical de ámbito provincial o superior¹⁶⁴⁷. En definitiva, en esta enumeración se insertan los mismos supuestos que contempla la norma, es decir, puede concederse la excedencia forzosa cuando el trabajador desempeñe un cargo público o político que imposibilite la asistencia al trabajo; pero, además, sorprende cómo un supuesto que la norma acopla dentro de la excedencia voluntaria se incluye en la excedencia forzosa: el supuesto del trabajador designado para el ejercicio de un cargo sindical de ámbito provincial o superior¹⁶⁴⁸.

Realmente, tal como permite la norma, la regulación convencional puede alterar la normativa estatal relativa a las excedencias y eso es lo que se ha hecho al aplicar a los supuestos del desempeño de los cargos sindicales el

1644 En el C.C. Construcción de Vizcaya (2003) se señala que el tiempo máximo para la excedencia será el de la duración del cargo para el que el trabajador resultó elegido, aunque reconoce la posibilidad de que el trabajador pueda reincorporarse a la empresa antes de la finalización de dicho plazo, por la causa que fuera, si se interrumpiera el ejercicio del cargo sindical.

1645 Se reitera el contenido de este artículo en los convenios provinciales siguientes, entre otros: C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003), C.C. Construcción de Granada (2005); En el C.C. Construcción de Valladolid (2005) se hace una remisión al articulado GCSC; el C.C. Construcción de Huelva (2005), el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003); el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005); el CC Construcción de Almería (2002); el C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005).

1646 Es lo que se hace en el C.C. Construcción de Vizcaya (2003) y en el C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004).

1647 En algunos convenios, las centrales sindicales deben tratarse de centrales sindicales legalizadas. Vid. C.C. Construcción de Vizcaya (2003), C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2003).

1648 La adición de este supuesto a la excedencia forzosa se produce también en el C.C. Construcción de Tarragona (2003) y C.C. Construcción y OP de Álava (2005).

régimen de la excedencia forzosa, más beneficioso porque la excedencia forzosa, primero, debe concederse obligatoriamente por la empresa; segundo, da derecho a la conservación del mismo puesto de trabajo –en la regulación del supuesto legal como excedencia voluntaria el trabajador solamente tiene derecho a poder reingresar en la empresa en vacantes de la misma o similar categoría a la suya que existan en la empresa-; y, tercero, el tiempo del desempeño del puesto como representante sindical computa a efectos de obtener el complemento de antigüedad. Pero la regulación convencional no convierte el desempeño de cargos sindicales en un supuesto más de excedencia forzosa siempre de forma “gratuita”, sino que, en ocasiones exige muchos condicionamientos anexos que tienen que ver con la antigüedad del trabajador o con certificaciones que debe expedir la central sindical correspondiente a la que pertenezca el trabajador¹⁶⁴⁹.

Como ocurre en cualquiera de las situaciones suspensivas del contrato de trabajo, la excedencia forzosa no altera la duración del contrato y el contrato llega a su fin durante el transcurso de la misma¹⁶⁵⁰. Y esto ocurre en todo caso, aunque el CGSC no regulara el tema tal como lo hace en los términos señalados, añadiendo a estos efectos también algún convenio provincial que ocurre lo mismo también respecto de una modalidad contractual característica del sector: el trabajador fijo de obra¹⁶⁵¹. Lo que sí aporta el CGSC es que el pacto en contrario puede provocar que no se extinga el contrato durante el transcurso de la excedencia, aunque esta cláusula no era necesaria teniendo en cuenta que la voluntad de las partes es libre para contenerla o no en el contrato individual.

b) Subsector Derivados del Cemento.

En el subsector de los derivados del cemento el tema de las excedencias se considera como una materia que regula el CGDC, aunque con la posibilidad de concurrencia con convenios de ámbito inferior. No obstante, lo único que aporta la regulación en este subsector (en su Art. 75º) es la inclusión del desempeño de cargos sindicales como un supuesto de excedencia forzosa al que se le aplica dicho régimen, es decir, la empresa debe conceder la excedencia, y da derecho al trabajador que la disfruta a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia; en resumen, lo mismo que se

1649 Es lo que hace el C.C. Construcción de Madrid (2005), donde se señala que: *El personal con antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá haber cumplido el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una central sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine. Para acceder el trabajador a dicha excedencia deberá acompañar a la documentación escrita a su empresa certificación de la central sindical correspondiente, en la que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.* La acreditación del nombramiento también se exige en el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2002-2004)

1650 Vid. C.C. Construcción de Tarragona (2003)

1651 Respecto al mismo el C.C. Construcción y OP de Barcelona (2002-2004), y el C.C. Construcción de Tarragona (2003) señalan que en el contrato para fijo de obra la excedencia forzosa no alterará la naturaleza del contrato, que quedará extinguido definitivamente en el plazo previsto, aunque el trabajador se encuentre en excedencia, no pudiendo solicitar el reingreso en la empresa.

señala en el CGSC¹⁶⁵². Sin embargo, dedica el Art. 84º de este CGDC a regular las excedencias sindicales, fijando las condiciones que se exigen a los trabajadores para su disfrute. Respecto a estas últimas, en el mentado precepto se señala que la excedencia sindical solamente puede disfrutarse por el personal que tenga en la empresa una antigüedad de tres meses y que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que haya firmado el Convenio. Asimismo, para acceder a la excedencia debe el trabajador acompañar el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido¹⁶⁵³.

c) Otros subsectores.

En el resto de los subsectores, la única mención que recogen los Convenios estudiados es, al igual que los ya analizados, que el ejercicio de cargos sindicales otorga la posibilidad a los trabajadores de disfrutar de una excedencia forzosa. No obstante, en el CGTL (2003) (Art. 82º) y en el CGYCE se amplía aquellos que pueden ser beneficiarios de la excedencia forzosa ya que pueden serlo también los que la precisen por el ejercicio de cargos públicos o sindicales, incluso a nivel territorial local –hasta ahora los únicos niveles territoriales comprendidos a estos efectos eran los niveles provinciales y de Comunidad Autónoma-.

B) EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

La negociación colectiva –aunque está absolutamente facultada a ello por el Art. 46 ET- en el sector de la construcción no ha creado una regulación muy diferenciada de la legal, a salvo de algunas disposiciones, sino que prácticamente en todos los subsectores la regulación que se hace –que, en ninguno de ellos debe respetar contenido mínimo de la regulación establecida en los respectivos Convenios Generales- es casi equivalente a la legal o introduce pocas novedades¹⁶⁵⁴. Pero, en cualquier caso, ésta siempre debe

1652 Los CC provinciales reiteran lo dispuesto en el CGDC: el C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); el C.C. Derivados del Cemento de Álava, (2003); el C.C. de Derivados del Cemento de Barcelona, (2002), Art. 77º, el CC Derivados del Cemento de Huelva, (2005); el C.C. Derivados del Cemento de Málaga, (2002); el C.C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2001); el C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005); el C.C. Derivados del Cemento de Tarragona, (2001), el C.C. Derivados del Cemento de Baleares (2002), el C.C. forjados y hormigones de Zaragoza (2001); C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001).

1653 Se reitera toda esta regulación en: C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002), C.C. Derivados del Cemento de Álava, (2003); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2002); C.C. Derivados del Cemento de Cáceres (2002); C.C. Derivados del Cemento de Málaga (2002); C.C. Derivados del Cemento de Sevilla (2005), C.C. Derivados del Cemento de Palencia (2003), C.C. Derivados del Cemento de Valencia (2001).

1654 En alguna ocasión dentro del apartado de excedencias voluntarias el convenio colectivo regula los propios supuestos de excedencia, por ejemplo, en el art. 23º del C.C. Comercio de Materiales de Construcción de Jaén (2003) se señala que *el trabajador con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una excedencia, sin derecho a retribución, de duración superior a seis meses e inferior a 5 años, por razones personales. El trabajador solicitará el reingreso en la empresa 30 días antes de la finalización de la excedencia. En caso de existir vacantes, el trabajador podrá optar entre esperar a que se produzcan u ocupar un puesto de trabajo de inferior categoría al suyo, si lo hubiere, con el salario correspondiente a*

respetar la norma legal y no puede exigirse, por ejemplo, que el trabajador deba contar con una antigüedad en la empresa de dos años para solicitarla¹⁶⁵⁵, o que el trabajador debe preavisar el reingreso en la empresa con una antelación de dos meses, para que sea obligatorio para ésta reincorporarlo – cuando el Art. 46 exige un preaviso de un mes, tan sólo-¹⁶⁵⁶. En cambio, obviamente, nada impide que la regulación convencional pueda regular condiciones de disfrute de la excedencia más favorables para el trabajador incluido en el ámbito de aplicación del convenio¹⁶⁵⁷.

Una de estas regulaciones novedosas tiene que ver con la duración de la excedencia voluntaria, que es frecuente se permita en los instrumentos colectivos para que ésta se extienda con una duración mínima de 6 meses, o de un año es decir, por menos tiempo que exige la excedencia voluntaria legal que no permite que se disfrute de ésta si va a prolongarse durante menos de 2 años¹⁶⁵⁸. En tal caso, hasta se llega a permitir que el trabajador que haya disfrutado de esta excedencia “reducida” pueda reincorporarse a su puesto de trabajo en su mismo puesto de trabajo, dado que el reingreso será automático¹⁶⁵⁹.

Además, se regula también en CC del sector de la provincia de Vizcaya los trámites formales necesarios para solicitar la excedencia voluntaria, y para contestar a la solicitud por parte de la empresa. Entre estos trámites se incluye la necesidad de solicitar la excedencia por escrito a la Dirección de la empresa con un mes de antelación¹⁶⁶⁰, expresando la causa que la motiva y dando conocimiento de ello también a los representantes de personal y, además, se regula también cómo debe responder la Dirección de la empresa a la solicitud. Así, la petición debe ser contestada por la empresa en el plazo de 20 días, una vez recibido el informe preceptivo de los representantes de personal –informe que siempre debe exigirse si la respuesta de la empresa es denegatoria-, y se recuerda que, en cualquier caso, la decisión de la empresa puede ser recurrida ante la jurisdicción laboral competente¹⁶⁶¹.

esta categoría y hasta tanto se produzca la vacante en la suya propia.

1655 Algo que no hace, por ejemplo, el Art. 26º del C.C. para Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004) en donde se exige que, para acceder a la excedencia voluntaria el trabajador debe acreditar en la empresa una antigüedad de 2 años –el art. 46 ET solamente exige un año de antigüedad-, aunque también se establece que podrá reducirse el tiempo referido de dos años en el caso de que se trate de supuestos especiales de índole familiar, por motivos de salud, formación educativa o profesional.

1656 Esta condición se contiene en el Art. 21º del C.C. Comercio de materiales de Construcción de Pontevedra (2004).

1657 Como, por ejemplo, el que el reinicio de una nueva excedencia pueda hacerse en el plazo de 2 años desde la finalización de la última –la ley dice 4 años- o que el trabajador tenga derecho a ocupar su puesto de trabajo a partir de la solicitud de retorno al trabajo, en un plazo de tres meses a partir de la solicitud de reincorporación. Vid. C.C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004). En el C.C. Construcción y OP de Álava (2005) se permite que en casos excepcionales pueda reducirse la reiteración del derecho por parte del trabajador antes de que transcurran 4 años.

1658 C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004); C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004)

1659 Vid. C.C. Derivados del Cemento de Jaén (2005)

1660 Y que el plazo de concesión no sea superior a 20 días. Vid. C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

1661 Vid. Art. 24º del C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004)

Por lo que se refiere a las causas de la excedencia voluntaria también se garantiza en algún caso por la negociación colectiva que la petición de la excedencia deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas debidamente acreditadas por el trabajador¹⁶⁶². Otras veces se reconoce el derecho a disfrutar de la misma siempre que no sea utilizada para trabajar en empresas del mismo gremio¹⁶⁶³

De igual modo, se sanciona, por considerarse una infracción muy grave, el que el trabajador utilice la excedencia para otra razón distinta de la que fue alegada o que, mientras disfruta de la misma trabaje para otra empresa que se dedique a la misma actividad. En estos casos, se entiende que el personal rescinde voluntariamente la relación laboral y pierde todos los derechos para reincorporarse¹⁶⁶⁴.

Finalmente, hay que recordar que la ley facilita, en tales supuestos, el reingreso del trabajador en una vacante de la misma o de similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa¹⁶⁶⁵, es decir, accedería a la primera vacante que se produjera en la misma o similar categoría a la suya. Pero, además, algún instrumento negocial permite que el reingreso pueda adelantarse aunque no esté disponible una vacante apropiada para el trabajador. En tal caso, si la vacante producida fuese de una categoría inferior a la suya, podrá optar entre esperar a que se produzca una vacante de su categoría u ocupar la de categoría inferior, con el salario a ella designado, hasta el momento en que se produzca una vacante de su misma categoría, momento en el cual sigue ostentando el derecho preferente a ocuparla¹⁶⁶⁶. Además, en algunos casos se regula, incluso, la modalidad contractual que debe aplicarse al trabajador que sustituye al trabajador excedente –el contrato de interinidad-, aunque, ello, según se dispone, siempre que así se haga constar en el mismo, aclaración que no acaba de tener demasiado sentido¹⁶⁶⁷.

C) EXCEDENCIA VOLUNTARIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

La excedencia para el cuidado de hijos o de familiares (regulada, como es sabido, novedosamente en el art. 46º ET redactado tras la L. 39/1999) tampoco

1662 Vid. C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004).

1663 C.C. Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004).

1664 CGSC, precepto reiterado en muchos de los CC provinciales del subsector como: C.C. Construcción de Vizcaya (2003); C.C. Construcción de Huelva (2005); C.C. Construcción y OP de Alicante (2005); C.C. Construcción de Almería (2002); C.C. Construcción de Sevilla (2005); C.C. Construcción de Madrid (2005); C.C. sector Construcción de Ceuta (2003), C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004), C.C. Pinturas murales y empapeladores de Valencia (2004).

1665 En el C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2003), la reincorporación también se permite en el mismo grupo profesional del trabajador.

1666 Vid. C.C. Hormigones y Canteras de Vizcaya (2004) y C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004).

1667 Vid. C.C Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004).

presenta especial regulación en la negociación colectiva del sector de la construcción. A menudo únicamente suele reproducirse el precepto legal, aunque se omite generalmente el que se permita que la reserva del mismo puesto de trabajo se amplíe cuando la familia de la que forme parte el trabajador tenga la condición de familia numerosa (a 15 meses cuando la familia numerosa tenga la consideración de general, o a 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial) (L. 40/2003, de 18 de noviembre, de protección de las familias numerosas)¹⁶⁶⁸; otras veces, también es verdad que se mejora el régimen jurídico: es lo que ocurre cuando, por ejemplo, se establece que, una vez solicitada la reincorporación del trabajador excedente en su puesto de trabajo la empresa dispondrá del plazo de tres meses a partir de dicha solicitud para reintegrarlo al mismo¹⁶⁶⁹.

Lo que, por lo demás, no puede permitirse es que el convenio colectivo restrinja los posibles beneficiarios del disfrute de la excedencia, que es precisamente lo que se hace en el Art. 95^o CGSC, en donde se dispone que el derecho a disfrutar de la excedencia para el cuidado de hijos lo tienen los padres, durante el período de tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo, añadiéndose además que, en este último caso, el hijo adoptado debe ser menor de 6 años. Este último inciso, que debe referirse exclusivamente a los menores adoptados, no lo hace la norma legal, razón por la cual deberíamos entender que resulta ilegal¹⁶⁷⁰. Lo mismo que la necesidad de que el trabajador que se reincorpora tras el cuidado de sus hijos deba comunicar a la empresa su decisión de reincorporarse con una antelación de dos meses¹⁶⁷¹ o de un mes¹⁶⁷², o el hecho de que se exija que cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho¹⁶⁷³.

Algo distinto podríamos decir de la aclaración que se hace en el CGTL, Art. 83^o en donde en el caso de la excedencia para el cuidado de hijos, tras recordar que el trabajador tiene derecho a reincorporarse en su puesto de trabajo, señala que dicha reincorporación podrá producirse siempre que la plaza del trabajador excedente no fuese amortizada por cambios tecnológicos. Este añadido no resulta útil puesto que no aporta nada nuevo: si desaparece la plaza vacante, por ejemplo, por traslado del centro de producción del centro de

1668 Excepcionalmente esta mención expresa se hace en el C.C. (extraestatutario) Construcción y OP de Navarra (2005)

1669 Es lo que se señala en el C.C. para Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004).

1670 Este precepto del CGSC se transcribe literalmente en muchos convenios provinciales del subsector, como el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003), el C.C. Construcción y OP de Alicante (2005), el C.C. Construcción de Almería (2002), el C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003), o el C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005), o el C.C. (extraestatutario) Construcción y OP de Navarra (2005), C.C. Pintores murales y empapeladores de Valencia (2004). El C.C. Construcción y OP de Álava (2005) reproduce este precepto en el tenor literal del CGSC anterior, en el que la edad del menor era inferior: allí se aludía a 5 años. Lo mismo se reitera en el C.C. Construcción de Ceuta (2003); tanto una como otra previsión resultarían ambas ilegales. No obstante, de forma excepcional el precepto se sustituye por la transcripción del precepto estatutario; es lo que ocurre en el C.C. Construcción y OP de Huelva (2005).

1671 Vid. CGTL (2003); C.C. Construcción y saneamiento de Orense (2004)

1672 Vid. C.C. Construcción y OP de Álava (2005)

1673 Vid. C.C. Construcción y OP de Álava (2005) o C.C. Construcción de Ceuta (2003).

trabajo concreto, por ejemplo, el trabajador tampoco podría reincorporarse en el mismo puesto.

Las excedencias que traen por causa la atención personal del trabajador al cónyuge, padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia a veces se regulan en los instrumentos colectivos bajo el epígrafe de excedencia especial. Tal regulación, antes de la L. 39/99 que dio origen a la actual excedencia para el cuidado de familiares, podía adoptar una regulación más libre en los instrumentos colectivos, pero tras la mentada L. 39/99 deben respetarse los límites impuestos por ella, de forma que no cabría el que, por ejemplo, no se admita que el período de excedencia, en tal caso, sea superior a 6 meses, cuando el Art. 46º permite hoy que dicha excedencia tenga un período máximo de 1 año. Dichos preceptos podrían seguir subsistiendo en CC anteriores, pero ya no en los posteriores a dicha norma¹⁶⁷⁴.

Por lo demás, la existencia de causalidad cuando se solicite la excedencia para el cuidado de hijos y familiares es algo esencial, lo mismo que ocurría también en el caso de la excedencia voluntaria; ello determina que la situación deba quedar acreditada en el momento de la solicitud a la empresa y, además, se advierte que en el caso de que la excedencia se utilice para una razón distinta para la que fue solicitada se entenderá que el trabajador rescinde voluntariamente la relación laboral y pierde todos los derechos adquiridos¹⁶⁷⁵.

D) DISPOSICIONES COMUNES A LAS EXCEDENCIAS

Aunque ciertas disposiciones relativas a las excedencias serían aplicables tanto a las excedencias forzosas como a las voluntarias, en algunos instrumentos convencionales éstas se incluyen en el apartado de la excedencia forzosa o de la excedencia voluntaria; incluso se alude a la excedencia voluntaria multicausal, de creación convencional, en cuya regulación hay que estar a lo que dispongan las partes¹⁶⁷⁶. Resultaría mucho más coherente que tales disposiciones aparecieran en un apartado aparte, tal como, por ejemplo, se contempla en el CC general de derivados del cemento; disposiciones como las que señalan que el disfrute de las excedencias no afectará a la duración de los contratos temporales, que llegarán a su término durante el transcurso de la misma; o que durante el período de excedencia el trabajador en ningún caso

1674 Esto es lo que se hace en el C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2003) y en el CGDC (2001), precepto reiterado en multitud de C.C. provinciales del subsector, como el C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002).

1675 Vid. C.C. Construcción de Vizcaya (2003).

1676 No obstante, cuando este régimen jurídico mejore la norma será válido, pero no cuando no reconozca beneficios que, para los mismos supuestos la ley permite. ES lo que hace, por ejemplo, el C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004) que regula, dentro del apartado excedencias voluntarias la posibilidad de elección de una motivación de excedencia múltiple, en atención a otras justificaciones que la ley no menciona, pero señalando con carácter general que: *No se computará el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio*, cuando es sabido que la excedencia para el cuidado de hijos sí computa a efectos de años de servicio. Sí resulta, en cambio, acorde al Estatuto el precepto contenido en el C.C. de Pintores murales de Valencia (2004) en donde se niega el que la excedencia cuente a efectos de años de servicio en la empresa, exceptuando el caso de la excedencia para cuidado de familiares.

podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa y que, de hacerlo, perdería automáticamente el derecho al reingreso¹⁶⁷⁷.

1677 Este precepto se reitera en los mismos términos, por ejemplo, en el C.C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002); el C.C. Derivados del Cemento de Madrid (2001); C.C. Derivados del Cemento de Álava (2003); C.C. Derivados del Cemento de Barcelona (2001); C.C. Derivados del Cemento de Hueva (2005);

Capítulo 10

La extinción del contrato

1. CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN

Cuando cesa la relación laboral la extinción del contrato puede producirse por voluntad de la empresa o del trabajador, pero, en cualquier caso, el fin de la relación laboral debe llevarse a cabo, en lo que hace referencia a las causas de la extinción y los efectos de la misma –sobre todo si procede o no indemnización en su caso- de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, en concreto, con lo que establecen los Art. 49 a 57 del ET¹⁶⁷⁸, y teniendo en cuenta las diferentes modalidades contractuales que pueden ser utilizadas, y la existencia o no de indemnización, en su caso. A este respecto, es preciso realizar una remisión al tema de la contratación en la negociación colectiva en cada uno de los diferentes subsectores pues la regulación que se hace de dichos temas condiciona en mucho cómo se lleva a la práctica la extinción contractual en unos casos y otros, teniendo de base siempre, por supuesto, lo regulado en el ET, y recordando cómo en este punto, el papel de la negociación colectiva, puede llegar a ser muy importante.

Pero, ante todo, cuando tiene lugar un cese en la empresa hay que tener en cuenta que, primero, durante el período de prueba ambas partes contratantes, es decir, empresa y trabajador, son libres para rescindir la relación laboral, sin necesitar preaviso y sin derecho a indemnización alguna; y, segundo, que en los contratos temporales la extinción se produce cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia y si no existe prórroga expresa cuando no se alcance la duración máxima de dichos contratos legal o convencionalmente determinada –este último podría ser el caso, por ejemplo, del contrato eventual por circunstancias de la producción- y, en lo referido al contrato de fijo de obra debe estar a lo señalado en cada regulación colectiva¹⁶⁷⁹.

2. COMUNICACIÓN DEL CESE: EL PREAVISO Y EL DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN.

En cualquier caso, es claro que, antes de la extinción del contrato debe avisarse por las partes la misma, ya sea porque se trata de un contrato temporal que llega a su término o cuya condición resolutoria se ha cumplido o porque se trata de otra modalidad contractual y alguna de las partes –la empresa o el trabajador, voluntariamente- quieren que llegue a su fin. Este preaviso tan sólo encuentra regulación –en el ámbito territorial no provincial- en el AMSP (1997), en donde se obliga a que deba preavisarse la extinción del contrato con un plazo mínimo de 15 días, el mismo para empresa y trabajador, en el CGEVC (2004) y en el CGYCE (2003), aunque, en ninguno de estos

1678 Aunque esta remisión se hace expresamente en el CGSC, debe entenderse aplicable para todos los casos. Vid. art 98. CGSC (2002-2006) reiterado en gran número de convenios provinciales, como, por ejemplo, el C.C. Construcción y OP de Almería (2002) o el C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002), o el C.C. Construcción y OP de Jaén (2005), entre otros muchos.

1679 Recordando esta previsión Vid. art. 99 del CGSC (2002-2006).

convenios generales el contenido es vinculante o es regulación mínima que han de respetar los C.C. de ámbito inferior. Por lo demás, es bastante frecuente encontrar regulación de la materia en los diferentes convenios provinciales del subsector de construcción y obras públicas, y mucho menos frecuente en los convenios provinciales del resto de los subsectores, regulación que, por lo demás, tiene un contenido, como se podrá apreciar, muy dispar.

En ellos suele regularse, lo primero, la forma en la que debe preavisarse el fin de la relación laboral –normalmente por escrito-¹⁶⁸⁰, lo segundo, y lo más importante, la antelación mínima con la que ha de producirse el aviso de extinción contractual y, lo tercero, y no menos esencial, los efectos de la falta de preaviso en el plazo señalado como obligatorio.

Por lo que se refiere a la formalización del preaviso, es claro que la empresa o el trabajador deben darse por enterados, por lo que sería mejor que se realizase por escrito, lo que otorgaría un mayor margen de seguridad jurídica, y ello es precisamente lo que se exige en la mayor parte de convenios colectivos¹⁶⁸¹. A tal efecto suele contemplarse el que dicha notificación se realice mediante un boletín que facilite la empresa al trabajador –cuando sea éste el que preavisa- y que el personal debe firmar por duplicado, devolviéndose un ejemplar con el “enterado”¹⁶⁸². A pesar de ello, también podría darse el preaviso verbalmente, aunque son pocos los convenios que contemplan esta posibilidad expresamente¹⁶⁸³, aunque, y en tal caso empresa o trabajador deberían expedir un justificante que acredite que se ha producido el mismo¹⁶⁸⁴.

Por lo que se refiere al plazo de tiempo de antelación del preaviso y los efectos del incumplimiento por las partes hay que distinguir entre el plazo que se otorga al trabajador y a la empresa.

Respecto al plazo que se concede al trabajador, éste puede concretarse en un nº de días fijo para todos los trabajadores, que puede ser de 1 día¹⁶⁸⁵, de 5

1680 En el C.C. Construcción y OP de Ávila (2002) la notificación que haga el trabajador a la empresa deberá efectuarse por escrito duplicado, uno de los cuales será devuelto con el enterado.

1681 Vid. C.C. Construcción y OP de Asturias (2003), C.C. Construcción y OP de Huesca (2002), C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005), C.C. Comercio de Construcción (2004): se señala en tal convenio que: El trabajador deberá comunicar el cese por escrito, debiéndole firmar la empresa una copia como prueba de recepción.

1682 C.C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2004), C.C. Construcción y OP de Cantabria (1998), C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2003), C.C. Construcción y OP de Valencia (2005), C.C. Construcción y OP de Palencia (2002), C.C. Construcción de Tarragona (2003-2004). En el C.C. Materiales y prefabricados de la construcción de Lugo (2004) se dispone que la notificación será presentada por duplicado y firmada por el trabajador, quien recibirá un ejemplar firmado por la empresa, con la fecha de presentación; C.C. de Elaboración e instalación de Piedra y mármol de La Coruña (2004); C.C. Comercio de materiales de construcción de Barcelona (2005-2006).

1683 Esta posibilidad se permite solamente cuando el preaviso lo formule el trabajador a la empresa en el C.C. Construcción y OP de Teruel (2002-2006), pero no cuando el preaviso lo efectúa la empresa al trabajador. Lo mismo ocurre en el C.C. Construcción y OP de Orense (2005).

1684 C.C. Construcción y OP de Teruel (2002-2006) .

1685 C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004).

días¹⁶⁸⁶, 7 días¹⁶⁸⁷, 8 días¹⁶⁸⁸, 10 días¹⁶⁸⁹, 15 días¹⁶⁹⁰ naturales pero, en ocasiones, se fija en atención a la titulación o capacitación del personal o a las categorías profesionales existentes¹⁶⁹¹-, o según la modalidad contractual del trabajador afectado, la duración del contrato¹⁶⁹², o la cuantía del salario que

1686 C.C. Construcción y OP de Valencia (2005)

1687 C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003), C.C. Construcción y Derivados del cemento de Zamora (2003) o C.C. Construcción y OP de Palencia (2002), C.C. Construcción de La Coruña (2005), C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002).

En el C.C. Construcción y OP de Teruel (2002-2006) el trabajador fijo de obra o plantilla podrá desistir unilateralmente de la relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso con una semana de antelación.

1688 C.C. Construcción Badajoz (2002); C.C. Almacenistas de materiales de construcción de León (2003); C.C. Construcción y OP de Orense (2005); C.C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de la Coruña (2004).

1689 C.C. Construcción Santa Cruz de Tenerife (2002),

1690 C.C. Construcción y OP de Ávila (2005), C.C. Edificación y obras públicas de La Rioja (2003); C.C. Edificaciones y Obras Públicas de León (2002); C.C. Construcción y OP de Soria (2002).

En el C.C. Construcción y OP de Teruel (2002-2006) se señala que cuando se trate de trabajadores que perciban un salario igual o superior al señalado para el Nivel VIII el plazo de preaviso será de 15 días.

Vid. C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005); C.C. Construcción y OP de Segovia (2003); C.C. Comercio de construcción de Valencia (2004),

1691 En el C.C. Hormigoneras y canteras de Vizcaya (2004); C.C. Materiales y prefabricados para construcción de Lugo (2004); C.C. Construcción y OP de Baleares (2002) se obliga a preavisar con: 2 meses si se trata de personal técnico, con 1 mes si son administrativos, empleados y subalternos y con 2 semanas para el personal operario. Igualmente fija un plazo específico para el personal contratado a través del contrato fijo de obra. En tal caso el plazo de preaviso es de 15 días naturales. Igualmente establece que no rige plazo alguno de preaviso para el contrato de trabajo de interinidad. En el C.C. sector de la construcción de Vizcaya (2003) el personal que pretenda cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo a la misma con diferente antelación para cada grupo profesional. Para los titulados, 1 mes, para los empleados, administrativos, técnicos y encargados, 1 mes, para capataces y personal obrero, 2 semanas. En el C.C. Construcción y OP de Gerona (2005) se contempla que este preaviso se fija en 3 meses para los técnicos titulados, en un mes para los empleados, y para los obreros y aprendices, una semana. En el C.C. Construcción y OP de Huesca (2002) el preaviso se fija en 15 días para el personal obrero o subalterno, y de un mes en el caso de personal técnico o administrativo. En el C.C. Construcción de Tarragona (2003-2004) los técnicos titulares han de comunicar el cese con una antelación de tres meses, los empleados con una antelación de un mes, y el personal obrero y el personal con contratos de formación, una semana. En el C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2003), lo mismo, pero, además, para los aprendices reduce aún más el preaviso, que es de 1 semana. En el C.C. sector de Industrias de Mármoles y piedras de Castellón (2002) se señala que todo trabajador que voluntariamente se proponga cesar en la empresa donde viniera prestando sus servicios, deberá dar aviso por escrito a la dirección de la empresa o al encargado de la obra con la siguiente antelación: 30 días el personal técnico y administrativo, 7 días el resto de personal. Vid, también, C.C. Mármol y piedra de Vizcaya (2004). En el C.C. Comercio de materiales de construcción de Barcelona (2005) se debe preavisar, a los técnicos titulados y jefes, con 1 mes, a los técnicos no titulados, encargados y viajantes, con 1 mes, y, al resto del personal, con quince días. Vid. también, C.C. comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004). En el C.C. Comercio de Materiales de la construcción de la provincia de Tarragona (2004) los jefes de área, encargados y vigilantes deben efectuar un plazo de preaviso de 30 días naturales; para el resto de los trabajadores el plazo de preaviso es de 15 días naturales; CGYCE (2003).

1692 En el C.C. Construcción y OP de Álava (2005) se fija una antelación del preaviso de treinta días para el personal con retribución mensual, de quince días para el personal auxiliar de obra, de siete días para el personal con retribución diaria. En el CC general para cerámica y vidrio plano (2004) si se trata de contratos de duración determinada, excepto los contratos de interinidad y el contrato eventual, si la extensión temporal del vínculo es igual o superior a 6

perciba. A tal efecto, la empresa puede llegar a facilitar al trabajador un resguardo en que conste la petición de dicha baja¹⁶⁹³. También, en ocasiones, se recuerda que la baja voluntaria conlleva la pérdida de las indemnizaciones fijadas por fin de contrato en el C.C. de aplicación¹⁶⁹⁴. Singularmente, en el C.C. Comercio de Materiales de construcción de Tarragona (2004) se exonera al trabajador de preavisar su cese cuando la empresa le adeude más de dos mensualidades vencidas, cuando pretenda cesa voluntariamente en la empresa.

El plazo que se concede a la empresa para que preavise al trabajador suele ser de 15 días naturales¹⁶⁹⁵, aunque algunas veces este plazo se reduce en razón o no de la extensión temporal del contrato¹⁶⁹⁶, o en atención a si se trata de un trabajador fijo de obra¹⁶⁹⁷ y, en otros casos, se excluye el cumplimiento del plazo de preaviso cuando se trate de un despido disciplinario¹⁶⁹⁸. Igualmente, además del plazo de preaviso la cercanía del cese del trabajador puede determinar la obtención de otros beneficios¹⁶⁹⁹.

El incumplimiento del plazo y que durante ese tiempo no se trabaje, representa, para el trabajador, normalmente la pérdida de alguna retribución¹⁷⁰⁰ que,

meses, debe preavisarse la extinción del contrato con 15 días; si la duración del contrato es superior a 1 mes, pero inferior a 6 meses, debe preavisarse con 7 días naturales.

1693 C.C. Construcción de La Coruña (2005). C.C. Construcción de Vizcaya (2003) o en el C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003) se señala que será la empresa la que facilitará el boletín o escrito al trabajador y que éste deberá firmarlo por duplicado, devolviéndosele el ejemplar con el enterado.

1694 Es lo que se hace en el C.C. Construcción de Badajoz (2002).

1695 C.C. Construcción y OP de Asturias (2003); C.C. Construcción y OP de Ávila (2002); C.C. Construcción de La Coruña (2005); C.C. Construcción y OP de Huesca (2002); C.C. Edificación y obras públicas (2003); C.C. Construcción Santa Cruz de Tenerife (2002); C.C. Construcción y OP de Soria (2002); C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005); C.C. Construcción y derivados del cemento de Zamora (2003); C.C. Pinturas murales y empapeladores de Valencia (2004).

1696 En el CGYCE (2003) el empresario está obligado a preavisar con un plazo de siete días, salvo que la duración del contrato sea superior a un año, en cuyo caso el plazo es de 15 días naturales. En el C.C. Construcción y OP de Palencia (2002) también se dispone que la empresa en los contratos de duración determinada superior a un año estará obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días. Y si el contrato fuera de duración inferior a un año el preaviso será de siete días.

1697 En el C.C. Construcción y OP de Álava (2005) para el supuesto de trabajador fijo de obra se señala específicamente que: Cuando la empresa determine el cese de un trabajador fijo de obra por terminación de los trabajos de su especialidad o de la obra para la que fue contratado queda obligada a comunicárselo con una antelación de quince días naturales. El preaviso, anteriormente establecido, será de 7 días naturales cuando la duración del contrato sea inferior a 6 meses.

1698 C.C. Construcción y OP de Segovia (2003)

1699 Así, en el C.C. Construcción y OP de Toledo (2002) se dispone que durante el preaviso preceptivo en los casos del personal fijo de obra se autorizará al trabajador para que en los dos días laborales últimos al contrato disfrute de cuatro horas de permiso retribuidos por día de su jornada de tarde, con el fin de que puedan buscar nuevo empleo. Estos beneficios alcanzarán igualmente a aquellos trabajadores con contratos temporales.

1700 En el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004) el incumplimiento del trabajador determina la pérdida del importe correspondiente al día que con antelación debía haber preavisado. Lo mismo se señala en el C.C. sector construcción de Córdoba (2005). En el C.C. Construcción y OP de Toledo (2002) el plazo de preaviso solamente se dispone para los trabajadores fijos de obra, plazo que se fija en 15 días.

frecuentemente, es la liquidación laboral correspondiente a la remuneración de los días¹⁷⁰¹ o las horas que en jornada laboral ordinaria hayan dejado de preavisarse¹⁷⁰², aunque, en menos ocasiones, la falta de preaviso también puede conllevar la pérdida de las partes proporcionales de las gratificaciones de verano, navidad y vacaciones¹⁷⁰³, de los días de retribuciones de pagas extras y beneficios¹⁷⁰⁴ o de una parte de estos conceptos¹⁷⁰⁵ que corresponda a los días de falta de preaviso o no trabajados¹⁷⁰⁶; incluso, más raramente se fija una cantidad exacta de dinero que el trabajador pierde por cada día que incumple el plazo de preaviso fijado¹⁷⁰⁷. En el C.C. Comercio de construcción

1701 En el C.C. Construcción y OP de Gerona (2005) se señala que la inobservancia de ese preaviso determinará el descuento en su liquidación de la remuneración correspondiente a los días que ha dejado de preavisar según corresponda a las distintas categorías profesionales. En el C.C. Construcción y OP de Huesca (2002) en caso de incumplimiento la empresa puede descontar al trabajador de las cantidades que tenga devengadas y pendientes de liquidación, el importe equivalente a todos los conceptos salariales de las tablas de convenio devengados durante el período de preaviso, o de los días omitidos correspondientes al mismo. Dicha deducción tendrá como tope máximo el importe total de la citada liquidación. En el C.C. Edificación y obras públicas de La Rioja (2003) el incumplimiento de los días determina el pago del trabajador del importe correspondiente al salario de su categoría, multiplicado por los días que hubiera omitido el plazo que tiene señalado como preaviso, siendo deducida su cuantía de la liquidación que se practique. Vid. C.C. Construcción y OP de Soria (2002), C.C. Construcción y OP de Segovia (2003). En el C.C. Construcción de Tarragona (2003-2004) el descuento de los días no preavisados se produce de la remuneración correspondiente y de las partes proporcionales de la misma. C.C. Materiales y prefabricados de la construcción de Lugo (2004). C.C. Construcción y OP y derivados de cemento de Zamora (2003), C.C. Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2004), C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004), C.C. Comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004), C.C. Almacenistas de materiales de construcción de León (2003).

1702 C.C. Hormigoneras y canteras de Vizcaya (2004), C.C. Construcción y OP de Vizcaya (2003).

1703 C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2003), C.C. Edificación y obras públicas de León (2002-2006), C.C. Construcción y OP de Palencia (2002), C.C. Comercio de construcción de Valencia (2004).

1704 C.C. Comercio de materiales de construcción de Barcelona (2005).

En el C.C. Construcción y OP de Palencia (2002) se sanciona con la pérdida de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias que le pudieran corresponder, seis días por cada día de omisión de preaviso. En el C.C. Construcción y OP de Ávila (2002) el trabajador si no preavisa pierde el 20% de lo que hubiera percibido por las partes proporcionales que le corresponden por vacaciones y gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre. En el C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005) al trabajador que incumple el preaviso se le descuenta de su liquidación reglamentaria la cantidad equivalente al 50 por ciento del salario de los quince días de preaviso o la parte proporcional que le corresponda. En el C.C. sector construcción de Badajoz (2002) si el trabajador solicita la baja voluntaria incumpliendo el plazo de preaviso previsto perderá la parte del plus salarial correspondiente a los días que demoró la obligación de comunicar la baja. En el C.C. Construcción y OP de Teruel (2002-2006) el incumplimiento del trabajador del preaviso previo da derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que le haga, la cantidad que resulte de multiplicar el importe de su salario base de un día, por el número de días de retraso en dar el aviso.

1706 En el C.C. Construcción y OP de Guadalajara (2002) el preaviso se fija en siete días y se establece que el incumplimiento de esta obligación será penalizado con la pérdida de siete días de salario base y plus de asistencia y actividad promedio unitario que corresponda según las tablas salariales anexas. En alguna ocasión la pérdida de la retribución se refiere a menos días de los que se exige se adelante la notificación. En el C.C. Construcción y OP de Valencia (2005) se exige que el trabajador preavise con 5 días y se sanciona el incumplimiento con la pérdida de 3 días de salario.

1707 En el C.C. construcción Santa Cruz de Tenerife (2002) la empresa puede descontar al trabajador de la liquidación, en concepto de compensación, la cantidad de 21 euros por cada

de Valencia (2004) se garantiza que las cantidades percibidas por la empresa por estos conceptos se destinarán a un fondo social de la empresa a favor de los trabajadores.

Otras veces, en caso de incumplimiento, incluso, se obliga al trabajador a satisfacer a la empresa una indemnización por daños y perjuicios consistente en el importe de los seguros sociales cotizados, por cada día de retraso en el preaviso, importe que se permite sea retenido de la liquidación de haberes del trabajador¹⁷⁰⁸.

Una sanción de diferente naturaleza y mucho menos utilizada en la normativa convencional, y que también se aplica al trabajador por incumplimiento del plazo de preaviso, consiste en retrasar el momento en que éste percibe la liquidación correspondiente, de forma que, en ausencia de preaviso, el trabajador percibe ésta, no en el momento del cese, sino en el momento habitual de cobro para todos los trabajadores¹⁷⁰⁹.

Por su parte, el incumplimiento de la empresa provoca para ésta el que deba abonar al trabajador, en cualquier caso, el importe de su salario y los complementos de convenio señalados por cada día de retraso en preavisar¹⁷¹⁰. También se contempla la posibilidad de que el incumplimiento no provoque ningún tipo de sanción para ambas partes –trabajador y empresa- cuando exista acuerdo mutuo para el cese, en cuyo caso también deberá reflejarse por escrito esta coyuntura, firmando la conformidad ambas partes¹⁷¹¹.

Por lo demás, en muchas ocasiones, al tiempo que se exige el preaviso para la empresa hacia el trabajador se obliga a que ésta, en el mismo acto, entregue al trabajador el documento de liquidación donde se expresen las cantidades adeudadas¹⁷¹². Igualmente, en ocasiones se concede a ciertos trabajadores –

día de aviso omitido.

1708 C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003) y CGEVC (2004).

1709 C.C. Cerámica artística de Toledo (2001).

1710 En el C.C. Construcción y OP de Asturias (2003) se señala: sin perjuicio de los permisos retribuidos correspondientes, si la empresa no efectuara el preaviso o lo hiciera con un plazo inferior, el empresario vendrá obligado a indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente a la retribución correspondiente a los días de preaviso omitidos, comprensiva de todos los conceptos retributivos que el trabajador devengara en jornada ordinaria durante el citado período. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese, y todo ello se abonará el mismo día del cese. En el C.C. Construcción de La Coruña (2005) se contempla que el empresario podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitido, calculada según salario del convenio; todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. Idéntica previsión a ésta se contiene también en el C.C. Construcción y OP de Huesca (2002), En el C.C. Edificación y obras públicas de La Rioja (2003) se obliga a la empresa incumplidora a abonar al trabajador en concepto de indemnización los salarios correspondientes al número de días que haya omitido dentro del plazo que tiene señalado. Vid. también, C.C. Construcción Santa Cruz de Tenerife (2002) o C.C. Construcción y OP de Soria (2002), C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005), C.C. Construcción y Derivados del cemento de Zamora (2003).

1711 C.C. Construcción y OP de Soria (2002).

1712 C.C. Construcción y OP de Asturias (2003). En el C.C. Construcción y OP de Ávila (2002) se dispone que la liquidación del trabajador ha de entregarse a éste, con dos días de antelación al de la baja. Este mismo plazo se contiene en el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002). Según este C.C.: las empresas entregarán al trabajador por lo menos 48 horas antes

fijos de obra y trabajadores con contratos temporales- el que puedan disfrutar de cierto permiso para la búsqueda de un nuevo empleo mientras dura tal preaviso¹⁷¹³.

En algunos convenios colectivos provinciales, además, se posibilita que la empresa cree el documento de liquidación por cese y se regula su formalización. En dicho escrito se incluyen todos los conceptos que el trabajador debe percibir, pero éste no es equivalente al documento de finiquito ya que, ante todo, y como principal distinción no tiene, al contrario de aquel otro documento, carácter liberatorio y, por tanto, aunque se firme, no excluye que el trabajador pueda entablar acciones contra el empresario contra el despido. El contenido de dicha liquidación debe expresar todos y cada uno de los conceptos económicos que la integren, incluyéndose ciertas percepciones expresamente -la parte proporcional del salario base del sábado y domingo de la última semana trabajada- y debe abonarse el último día de trabajo efectivo al trabajador que cesa. A tal efecto suele elaborarse un modelo de documento de liquidación por cese que debe respetarse en cualquier caso¹⁷¹⁴.

Todo ello facilita el que, en el caso de que el trabajador no se muestre conforme con el cese en la empresa o con la liquidación practicada por ésta y entablara reclamación ante el Juzgado de lo Social, éste no pierde el derecho a percibir de la empresa la liquidación que le corresponda por los distintos conceptos reglamentarios (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.) y sin necesidad de la firma previa del documento de finiquito, ni tampoco de ningún otro que presuponga aceptación a la liquidación practicada. En tal caso, se percibe las cantidades que se fijan en tal documento de liquidación y estas se consideran un anticipo de la liquidación que en su día determine el Juzgado de lo Social, o, en su caso, de los salarios de tramitación que el citado organismo pudiera fijar¹⁷¹⁵.

del pago, copia de la liquidación por cese, donde se especificarán todas las partidas para que aquél pueda examinarlas y en caso de disconformidad, puedan ser aclaradas o rectificadas las diferencias existentes.

1713 En el C.C. Construcción de Ciudad Real (2002) se señala: Permiso durante el preaviso. Durante el preaviso preceptivo en los casos del personal fijo de obra, se autorizará al trabajador para que en los dos días laborales últimos al contrato, disfrute de cuatro horas de permiso retribuidos por día en su jornada de tarde, con el fin de que puedan buscar nuevo empleo. Estos beneficios alcanzarán igualmente a trabajadores con contratos temporales.

1714 En el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003) se establece que las empresas entregarán al trabajador, por lo menos 48 horas antes del pago, copia de la liquidación por cese, donde se especificarán todas las partidas, para que pueda examinarlas, y, en caso de disconformidad, puedan ser aclaradas o rectificadas las diferencias existentes.

1715 El documento de liquidación por cese se contempla, por ejemplo, en el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004). En este precepto se dispone: La liquidación por cese deberá expresar todos y cada uno de los conceptos económicos que la integren, e incluir la parte proporcional del salario base del sábado y domingo de la última semana trabajada, y abonarse el último día de trabajo efectivo. En el supuesto de que el trabajador no se mostrara conforme con el cese en la empresa o la liquidación practicada por ésta, y entablara reclamación ante el Juzgado de lo Social, tendrá derecho a percibir de la empresa la liquidación que le corresponda por los distintos conceptos reglamentarios (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etcétera), sin necesidad de la firma previa del documento de finiquito ni de ningún otro que presuponga su aceptación a la liquidación practicada, considerándose las cantidades percibidas como anticipo a cuenta de la liquidación que en su día determine el Juzgado de lo Social, o, en su caso, de los salarios de tramitación que el citado organismo pudiera fijar. A tal

3. EL RECIBO DE FINIQUITO Y SU CARÁCTER LIBERATORIO

El documento de finiquito debe acompañar, en cualquier caso, cualquier propuesta de cese, debe contener todos los conceptos económicos que el trabajador debe percibir, y, a diferencia del documento de liquidación sí genera efectos liberatorios de la deuda¹⁷¹⁶. La obligatoriedad de la entrega del documento del finiquito se ha de observar también, tal como contemplan algunos convenios colectivos, en los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador¹⁷¹⁷. La negociación colectiva en el sector de la construcción se ha preocupado por crear un modelo de finiquito que sirva a este fin.

En el subsector de la construcción, el CGSC regula cómo debe ser este recibo de finiquito, regulación ésta que suele ser de similar contenido en todos los convenios provinciales del subsector, en los que suele reiterarse en su totalidad o parcialmente el contenido del CGSC¹⁷¹⁸.

En el resto de los subsectores la regulación no se realiza en el respectivo Convenio General, pero en algunos convenios provinciales aparece una regulación que, en esencia, reitera la que se contiene en el CGSC que, sobre todo pretende que se controle y registre tales documentos¹⁷¹⁹ y que el trabajador pueda contar con la presencia en el acto de la firma con representantes de los trabajadores que puedan asesorarle¹⁷²⁰.

efecto, se establece un modelo de recibo para estos casos, el cual se acompaña en el Anexo VII al presente Convenio.

1716 En el C.C. Construcción y OP de Álava (2005) se matiza que los efectos liberatorios se producirán a los cinco días laborales, no computándose a estos efectos los sábados, si no manifiesta disconformidad con el mismo.

1717 En el C.C. Construcción y OP de Álava (2005) se contempla que en los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, la empresa entregará, con seis días de antelación a la fecha del cese, una copia simple del recibo de liquidación o finiquito, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

1718 Es precisamente lo que ocurre en el C.C. Construcción y OP de Albacete (2003), el C.C. Construcción y OP de Asturias (2003), el C.C. Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004), C.C. Construcción y OP de Cuenca (2002-2006), C.C. Construcción y OP de Alicante, C.C. Construcción de La Coruña (2005), C.C. Construcción y OP de Almería (2002), C.C. Construcción de Badajoz (2002), C.C. Construcción y OP de Cáceres (2002), C.C. Construcción y OP de Cantabria (2003), C.C. Construcción y OP de Gerona (2005), C.C. Construcción y OP de Huesca (2002), C.C. Construcción y OP de Jaén (2005) C.C. edificación y obras públicas de La Rioja (2003), C.C. Edificación y obras públicas de León (2002-2006), C.C. Construcción y obras públicas de Madrid (2005), C.C. Construcción y OP de Murcia (2002), C.C. Construcción de Salamanca (2005), C.C. Construcción y OP de Teruel (2002-2006), C.C. Construcción y OP de Granada (2005), C.C. Construcción y OP de Málaga (2005), C.C. Construcción y OP de Palencia (2002), C.C. sector construcción de Pontevedra (2004), C.C. Construcción y OP de Sevilla (2005), C.C. construcción de Ceuta (2003), C.C. Materiales y prefabricados de la construcción de Lugo (2004), C.C. Construcción de Lerida (2002), C.C. Mármol y piedra de Vizcaya (2004), C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (2004), C.C. Edificación y obras públicas de Lugo (2004).

1719 Vid. por ejemplo, C.C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003), C.C. Forjados y hormigones de Zaragoza (2001),.

1720 En el C.C. Construcción y OP de Soria (2002) se dispone que se entregará una copia del finiquito al delegado de personal si así lo pide el trabajador.

Atendiendo a esta regulación, el CGSC crea un modelo de finiquito que se contiene en uno de los Anexos del Convenio, único modelo que puede utilizarse y que debe ir acompañado de toda propuesta de cese que se realice. La provisión de estos modelos por parte de las empresas se produce a través de la Confederación Nacional de la Construcción, que tiene la obligación de editarlo y facilitar ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales¹⁷²¹.

La organización patronal expide, pues, el recibo de finiquito, finiquito que debe ser numerado, sellado y fechado¹⁷²² y tendrá validez solamente en los quince días siguientes a contar desde la fecha en que fue expedido¹⁷²³.

Al tiempo, la organización patronal está obligada a llevar un registro de todos datos anteriores, aunque solamente cuando el finiquito no se otorgue por voluntad del trabajador, en cuyo caso no es preciso realizar todas las operaciones anteriores –léase control y registro por la organización patronal del finiquito-. En algunos casos, los convenios colectivos provinciales crean alguna que otra garantía más para la validez y documentación formal del recibo de finiquito, incluyendo el que se excluya que cualquier otro documento de finiquito que no cumpla con las formalidades expuestas pueda tener carácter liberatorio¹⁷²⁴.

1721 En cuanto a la forma de rellenar dicho modelo, se señala que, cuando dicho modelo de finiquito se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar. En algunos convenios simplemente se facilitan los datos de la confederación provincial que debe facilitar el modelo de finiquito, para que sean estos modelos los únicos que deban manejarse. C.C. Construcción Santa Cruz de Tenerife (2002)

1722 El que el recibo de finiquito deba estar numerado, fechado y sellado se omite en algunos convenios colectivos, como el C.C. Construcción y OP de Segovia (2003).

1723 En el C.C. Construcción y OP de Soria (2002) únicamente se señala respecto al finiquito que con 15 días de antelación a la baja del trabajador por finalización del contrato de trabajo, se le entregará un recibo de finiquito elaborado conforme al modelo que figura en la norma convencional.

1724 . En el C.C. Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2004) se regula de forma bastante pormenorizada el recibo de finiquito, señalándose que: *El recibo de finiquito se extenderá necesariamente en un modelo oficial como el adjunto al convenio. Cualquier modelo de finiquito que no corresponda a los impresos oficiales debidamente cumplimentados carecerá de validez como tal finiquito, teniéndose por no percibidas las cantidades en él reflejadas. La representación empresarial legitimada dispondrá de un libro de registro, donde figure la expedición de recibos por orden numérico, fecha de expedición y empresa plenamente identificada a quien han sido entregados. Dicho libro de registro estará a disposición de la Inspección de Trabajo y de las centrales sindicales legitimadas. Las empresas deberán utilizar los recibos por el orden correlativo de su numeración, y de la misma forma tendrán que proceder con los talonarios en el supuesto de que obraran varios en su poder. Los matrices de los finiquitos expedidos, así como las de los que por cualquier motivo se hubieren utilizado, deberán permanecer adheridos al talonario, y tanto los talonarios en utilización como los agotados en los tres últimos años estarán a disposición de la autoridad laboral. En caso de extravío de algún talonario la empresa deberá notificarlo por escrito a la representación patronal legitimada en el momento de solicitar uno nuevo. Junto con la notificación del preaviso final del contrato, deberá la empresa entregar al trabajador su ejemplar correspondiente del recibo de finiquito debidamente cumplimentado, con el fin de que pueda ser estudiado por las centrales sindicales legitimadas.*

Una vez firmado el finiquito por ambas partes, éste surte los efectos liberatorios que le son propios¹⁷²⁵, aunque, algunas veces se garantiza, por ejemplo, que ningún finiquito firmado con anterioridad a la baja del trabajador deba tener validez alguna¹⁷²⁶.

Además, el trabajador debe tener constancia de que el recibo del finiquito se ajusta a lo que le corresponde percibir, razón por la cual el C.C. general reconoce que éste tiene el derecho de que pueda ser asistido, en el acto de la firma, por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del Convenio general¹⁷²⁷. En convenios colectivos provinciales se concede el beneficio al trabajador de poder conservar una copia simple de la liquidación para consultar con la persona o entidad que estime oportuno su validez¹⁷²⁸.

Por lo demás, si el trabajador no está de acuerdo con el cese en la empresa y entablara una reclamación ante el Juzgado de lo Social, por despido nulo o improcedente, tendrá derecho a percibir de la empresa la liquidación que le corresponda por los distintos conceptos reglamentarios (partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones), sin necesidad de la firma previa del documento de finiquito ni de ningún otro documento que presuponga su aceptación a la liquidación practicada, considerándose las cantidades percibidas como anticipo a cuenta de la liquidación que en su día determine el Juzgado de lo Social o, en su caso, de los salarios de tramitación que el citado organismo pudiera fijar¹⁷²⁹.

D) OTROS CONTENIDOS DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL POR CESE

1725 En el C.C. Construcción y OP de Córdoba (2004) se añade que: No obstante, los trabajadores que cesen en las empresas afectadas por el presente Convenio en el transcurso del año tendrán derecho a percibir la parte proporcional de los atrasos que les correspondan con motivo de la retroactividad de los conceptos económicos del presente Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 52 sobre absorción y compensación, aunque hubieren firmado el finiquito. En el C.C. Construcción de Tarragona (2002-2003) se anula el carácter liberatorio del finiquito si éste no cumple con los requisitos exigidos de formalización en el modelo apropiado. Igualmente, en este C.C. se señala también que: una copia simple y no visada del recibo de liquidación debidamente cumplimentada, se entregará al trabajador antes de la extinción de la relación laboral, para que pueda proceder a su comprobación. El ejemplar del recibo de liquidación, saldo y finiquito que haya de ser entregado a cada trabajador será visado previamente por la Federación de gremios de la construcción de la provincia de Tarragona, o por sus entidades federadas, las cuales consignarán la fecha cumplimentando la diligencia que se encuentra al pie de la página, al único efecto de constatar la inexistencia de firma del trabajador. En el ejemplar que se someta al visado de FEGCO o de las entidades federadas no habrán de constar los datos económicos de la liquidación, sino que se limitará a relacionar el nombre de la empresa y del trabajador.

1726 C.C. Construcción y OP de Segovia (2003).

1727 En el C.C. sector comercio de materiales de construcción para Cantabria (2004) se dispone respecto al recibo de finiquito únicamente que: *Las empresas tendrán obligación de entregar, previo la rescisión de un contrato de trabajo, la propuesta de liquidación correspondiente, tanto al trabajador afectado como a los representantes sindicales, salvo que el propio trabajador renunciase a la notificación a estos últimos. En caso de no existir representación sindical, esta obligación será trasladable, al sindicato en que esté afiliado el trabajador salvo que el mismo renuncie a dicho traslado.*

1728 Vid, C.C. Construcción y OP de Valladolid (2005).

1729 Vid. C.C. Construcción y OP de Málaga (2005).

En lo que se refiere a los ceses, en algunos instrumentos negociales se contienen también otros preceptos de diferente naturaleza, como los que señalan cuál debería ser el orden de prelación que debe atenderse para escoger cesar a algunos trabajadores antes que a otros¹⁷³⁰.

1730 Es lo que sucede en el C.C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2003), donde se señala que: *En los ceses por fin de obra, expediente de traslado, así como en los casos de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo por fuerza mayor, o por causas económicas o tecnológicas, tendrán prioridad de permanencia en la empresa, los representantes de los trabajadores, dentro de cada especialidad, respetándose en cuanto a los restantes trabajadores, como único orden de prelación, el de la antigüedad en la empresa.*

Capítulo 11

Derechos colectivos, Representación de los trabajadores y Acción sindical.

1. INTRODUCCIÓN.

Diversas son las vías abiertas por la legislación laboral a la intervención de la autonomía colectiva en esta materia; sin embargo, y en términos generales, puede afirmarse que los negociadores del sector de la construcción (y de los siete subsectores que, como se ha venido diciendo, lo integran) no revelan un especial interés por aprovechar tales oportunidades autorreguladoras, salvo en muy determinados y concretos aspectos de entre todos aquéllos posibles (ya por deferidos expresamente en su concreción a la negociación colectiva, ya por ser las condiciones legales eventualmente mejorables a través de la misma). Tan apática actitud negociadora resulta, de otra parte, lamentablemente homogénea sin que quepa destacar singularidades reguladoras dignas de mención –más allá de lo estrictamente anecdótico- en ninguno de los subsectores analizados. Tal indiferencia contrasta, paradójicamente, con la sistemática presencia de un buen número de preceptos (cuando no un capítulo completo) en el convenio colectivo –lo que sucede tanto en el caso de los convenios generales de los distintos subsectores, cuanto a nivel inferior- dedicados a la “regulación” de estas materias, bajo rúbricas diversas: “Derechos colectivos de los trabajadores”¹⁷³¹, “Representantes de los trabajadores en la empresa”¹⁷³², “Representación colectiva”¹⁷³³, “Representación colectiva y derechos sindicales”¹⁷³⁴, “Acción sindical”¹⁷³⁵, “Derechos sindicales”¹⁷³⁶, “Garantías sindicales”¹⁷³⁷, “Temas sindicales”¹⁷³⁸, etc. No obstante, la paradoja desaparece tras la lectura de tales preceptos que, lejos de dar satisfacción cualitativa a las expectativas creadas por su magnitud cuantitativa, se limitan, en la práctica totalidad de los casos, a reproducir –con mayor o menor fidelidad- la literalidad legal (ET o LOLS) sin añadir, en esencia, nada.

1731 Capítulo V C. C. Construcción de Barcelona; C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004).

1732 Art. 47 C. C. Construcción y OP de Palencia (2002-2003-2004-2005-2006).

1733 Cap. XII CGDC (20012005); Cap. X C. C. Alabastro de Navarra (2002-2004); Título XII C. C. Derivados del Cemento de Almería (1998-1999-2000); art. 25 C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998); Título II C. C. Construcción de Almería (1999-2000-2001); Capítulo XI C. C. Construcción y OP de Málaga (1999-2000).

1734 Cap. X CGYCE (2003-2007).

1735 Cap. X CGF (2003) y C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003); Capítulo IX C. C. Construcción de Asturias (1999-2000);

1736 Cap. V C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2005-2006-2007), art.75 C. C. Construcción de Vizcaya (2003-2004-2005), art. 40 C. C. Derivados del Cemento de Huesca (2001-2002-2003-2004-2005); Capítulo VII C. C. Derivados del Cemento de Ciudad Real (1996-1997-1998-1999-2000); art. 29 C. C. Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (1999-2000-2001-2002); art. 27 C. C. Materiales Construcción y Decoración y Comercio del Metal de La Coruña (1998-1999-2000-2001); art. 26 C. C. Vidrio de Zaragoza (1999).

1737 Cap. IV C. C. Pizarras de Castilla y León (2004-2005); art. 31 C. C. Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001); art. 32 C. C. Vidrio Plano de Vizcaya (1999-2000).

1738 Cap. XIV C. C. Construcción y OP de Cádiz (2002-2003-2004).

Quizá pueda, al respecto, argumentarse sobre la exhaustividad reguladora y el carácter de Derecho necesario que la normativa heterónoma posee en esta materia¹⁷³⁹, amén de la especial tutela constitucional de que la misma es acreedora, circunstancias todas que, indiscutiblemente, inciden objetivamente en esa pretendida “suficiencia” normativa la cual, a su vez, no parece –no obstante- acabar de convencer a los negociadores, desde el momento que éstos consideran conveniente o necesario incorporarla a la literalidad del convenio, sin duda para “recordar” a la contraparte la existencia de tales derechos colectivos y las condiciones mínimas de su régimen jurídico. Lamentablemente, tal transcripción resulta no sólo superflua, sino –la mayor parte de las veces- sesgada e incompleta y, por tanto, equívoca y carente –incluso- de practicidad.

Más coherente con la ya mencionada apatía reguladora, a la par que en una línea de mayor rigor jurídico, resulta la opción de una nada desdeñable cantidad de convenios colectivos que, aún dedicando algún precepto a estas materias establecen una regulación meramente basada en la remisión a la normativa heterónoma, ya sea con expresa referencia al ET y a la LOLS¹⁷⁴⁰, ya mediante la cláusula abierta y genérica de remisión “a la normativa vigente”¹⁷⁴¹.

De otra parte, y también con carácter preliminar, como rasgo común y extremadamente llamativo de la regulación convencional de estas materias en el sector analizado, a la incuria autorreguladora y al improductivo copismo legal ha de añadirse otro fenómeno (demostrativo del grado de imprevisión que estas cuestiones padecen en el seno de la negociación colectiva del sector): nos estamos refiriendo al hecho de que, sin perjuicio de la expresa reserva material que sobre esta materia pesa en buena parte de los convenios generales de los distintos subsectores (según se detallará después, Derivados del Cemento, Construcción y Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados), la negociación colectiva en ámbitos inferiores hace –en líneas generales- caso omiso de tal reserva, introduciendo preceptos dedicados a estas cuestiones – en la mayor parte de los casos, sin siquiera remisión a los correspondientes artículos del convenio general- y, en algún caso (eso sí, puntual), estableciendo condiciones diferentes –incluso más restrictivas- a las de aquél¹⁷⁴²; con ello, no

1739 Tal es la consideración hecha por el Acuerdo para la Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos (1999-2000-2001-2002-2003), cuando en su Título III, Capítulo I, apartado 4 afirma que “Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los Convenios Colectivos podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto por el ASEC en materia de mediación y arbitraje”.

1740 Así, art. 75 C. C. Construcción de Vizcaya (2003-2004-2005), art. 47 C. C. Construcción y OP de Palencia (2002-2006), arts. 74 y 75 C. C. Construcción de Almería (1999-2001), art. 61 C. C. Construcción de Las Palmas (1993- 1996), arts. 64 y 65 C. C. Construcción y OP de Málaga (1999-2000), arts. 39 y 40 C. C. Construcción de Melilla (1993).

1741 De este modo, art. 30 C. C. Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002-2005), art. 51 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2000-2001) y art. 28 C. C. Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997).

1742 Así, C. C. Alabastro de Navarra (2002-2004).

sólo se vulnera la articulación de la estructura negociadora a los distintos niveles, sino que, además, se incurre en franca ilegalidad por vulneración de las normas convencionales de Derecho necesario establecidas a nivel sectorial estatal. Sobre esta cuestión se incidirá más adelante, al referir las concretas condiciones convenidas.

A continuación, se llevará a cabo un recorrido por las previsiones convencionales respecto de estas materias, destacando –a pesar de su rareza- lo que suponen las aportaciones negociales más destacadas al respecto, allí donde éstas son posibles de acuerdo con el margen abierto a la disposición de la autonomía colectiva por las normas de Derecho necesario.

2. REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

A. Introducción.

Es esta, sin duda, una de las materias inherentes a las relaciones colectivas de trabajo más profusa y prolijamente tratadas en el seno de la negociación colectiva del sector analizado. Sin embargo, y como ya se apuntara en páginas precedentes, en punto a ello ha de lamentarse tanto la falta de “originalidad” de los negociadores como el desorden en la estructura de la negociación colectiva –cuando no desprecio absoluto a la articulación de la misma en sus distintos niveles- que, en algunos de los diferentes subsectores, y a pesar de la reserva material del convenio general sobre la regulación, se concreta en el tratamiento libre –contra convenio general-, incluso regresiva en algunas ocasiones, de muchas condiciones en ámbitos inferiores.

Por lo que afecta al primero de los indicados reproches, ha de señalarse que la casi totalidad de los convenios analizados, con independencia del subsector de adscripción, efectúan remisiones expresas a la regulación legal¹⁷⁴³, cuando no explícitas transcripciones del articulado del ET y de la LOLS¹⁷⁴⁴.

En lo que respecta al segundo, señalar que en tres de los distintos subsectores que conforman genéricamente el sector “construcción” (Construcción y Edificación, Yesos Cales y Escayolas y Derivados del Cemento, los cuales, por otra parte, dan lugar -cuantitativamente hablando- al “grueso” de los acuerdos) se establece reserva material -en el caso del subsector Derivados del Cemento, *exclusiva*, ex art. 2 C. C. General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005)- de regulación de esta materia a favor del correspondiente convenio general¹⁷⁴⁵; sólo algunos convenios de ámbito inferior se hacen eco de dicha reserva, ya sea de modo implícito

1743 De esta manera, por todos, el art. 24 C. C. Construcción y OP de Jaén (2002) y art. 51 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2000-2001).

1744 Así, C. C. Construcción de Las Palmas (1993-1996) (art. 61), C. C. Construcción y OP de Málaga (1999-2000) (arts. 64 y 65), C. C. Construcción de Melilla (1993) (arts. 39 y 40).

1745 Tal se puede apreciar a la vista de art. 10 CGSC (2002-2006) y art. 4 CGYCE (2003-2007).

obviando toda referencia o mención de la materia¹⁷⁴⁶, ya expresamente, por remisión a la regulación que, al respecto, venga establecida por el pertinente convenio general¹⁷⁴⁷: el resto de los convenios de dichos subsectores abordan la regulación de ciertos aspectos claves de la materia –algunas veces, con la mera transcripción de algunos preceptos legales- y, otras, destacando algunas cuestiones (por ejemplo, la cuantía del crédito horario de los representantes unitarios y sindicales, y la posible acumulación del mismo) y regulándolas de manera autárquica e inconexa –según se verá, en ocasiones, incluso, contraviniendo de manera manifiesta lo establecido en el convenio general-.

No obstante las anteriores consideraciones, ha de admitirse, *a priori*, la existencia de una predisposición negociadora en apariencia proclive a la efectividad de los mecanismos de representación y participación de los trabajadores en la empresa, particularmente en lo que afecta al fenómeno sindical; tal se desprende, sin duda, de manifestaciones genéricas como la siguiente: *“Las partes (...) ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.*

*La patronal admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas y sus organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre empresarios y trabajadores. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley y desarrolladas en el presente Convenio a los Comités de Empresa*¹⁷⁴⁸.

Sin perjuicio de que, con posterioridad, las condiciones negociales de efectividad de los derechos colectivos de los trabajadores no satisfagan las expectativas creadas por declaraciones de esa guisa (siquiera por la mayoritaria tendencia a la remisión y/o transcripción del régimen legal), ha de reconocerse que, en ciertas cuestiones –número de delegados sindicales, requisitos para su existencia, cuantía del crédito horario y acumulación del mismo, etc.- que son inherentes al ejercicio de tales derechos y respecto de las cuales cabe la disponibilidad reguladora por vía colectiva, la práctica totalidad de los acuerdos alcanzados –excepto algún supuesto puntual al que, por

1746 Por todos, y por paradigma de rigor negociador, en el sector de construcción y edificación, C. C. Construcción de Badajoz (2002-2006) C. C. Construcción y OP de Granada (2004) C. C. Construcción y OP de Teruel (2002-2006); en el de Derivados del cemento: C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003-2005) C. C. Derivados del Cemento de Segovia (2003-2005), C. C. Derivados del Cemento de Ávila (2002), C. C. Construcción y OP de Navarra (2002-2004), art. 23 C. C. Derivados del Cemento de Gerona (2003-2005)].

1747 En este sentido, se remiten a lo establecido por el correspondiente convenio general: arts. 41 y 42 C. C. Construcción de Asturias (1999-2000), art. 73 C. C. Derivados del Cemento de Almería (1998-2000), art. 31 C. C. Comercio Materiales y prefabricados de la Construcción de Lugo (2004-2005), art. 39 C. C. Construcción y OP de Guadalajara (2002-2006), y art. 3 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001).

1748 Cfr. los arts. 91.1 y 2 del CGEVC (1999-2001).

regresivo e ilegal, se hará concreta mención- suponen una clara mejora de los mínimos establecidos por la ley.

B. Configuración, composición y constitución de los órganos de representación y participación.

- a) Representación unitaria: Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa.

Ha de lamentarse una escasa creatividad negocial en esta sede, escasez predicable, tanto de aquellos subsectores en que, según se ha venido diciendo, existe una reserva material de regulación de la materia a favor del correspondiente convenio general –lo que constriñe, si no elimina, las posibilidades negociadoras a niveles inferiores-, cuanto en aquellos otros subsectores en que sí cabría hallar una cierta heterogeneidad reguladora (lógicamente circunscrita a las cuestiones en que quepa disponibilidad por vía colectiva).

En efecto, y por lo que atañe a la negociación colectiva en los subsectores de Construcción y Edificación, Yesos Cales y Escayolas y Derivados del Cemento (cuyos respectivos convenios generales establecen reserva material sobre la regulación de estas materias¹⁷⁴⁹), poco ha de señalarse más allá de la remisión al régimen estatutario¹⁷⁵⁰, salvo en lo que afecta a las estipulaciones específicas derivadas, por un lado, de la movilidad de trabajadores en el sector y, por otro, de la eventual salvaguarda de condiciones más beneficiosas nacidas de convenios anteriores. Así, la movilidad de la plantilla es, en efecto, un elemento diferenciador y justificativo para la admisión –tal como lo hace el art. 69.2 ET- de la regulación convencional particularizada en este sector, especialmente en el subsector de Construcción y Edificación, pues su repercusión en materia de elecciones a Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa no es inocua; y es que, de una parte, tal movilidad de los trabajadores va a influir negativamente en la posible adquisición de la antigüedad necesaria para el sufragio pasivo y en eventuales variaciones de plantilla que determinen, a su vez, una modificación –al alza o a la baja- del número de representantes. Al objeto de conjurar tales riesgos, y con carácter general [art. 44 C. C. Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (2003-2004-2005-2006-2007), art. 108 C. C. General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006)¹⁷⁵¹] los distintos subsectores prevén que se ha de ser mayor de edad y que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible quede reducida a tres meses¹⁷⁵². Algo más restrictivos se muestran los sectores de

1749 Consecuentemente con tal reserva, el art. 27 C. C. Edificación y Obras Públicas de La Rioja (2003-2005) lleva a cabo una remisión expresa al convenio general.

1750 De esta manera, art. 79 C. C. General Derivados del Cemento (2001-2005).

1751 Y con él, el art. 35 C. C. Construcción de Segovia (2003-2006), art. 62 C. C. Construcción y OP de Madrid (2005), art. 82 C. C. Construcción de Ceuta (2003-2006), art. 106 C. C. Construcción de Cantabria (2002-2006), art. 38 C. C. Construcción y OP de Murcia (2002-2006), art. 26 C. C. Terrazos y piedra artificial de Zaragoza (2002), art. 47 C. C. Edificación y Obras Públicas de Lugo (2004), art. 95 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005).

1752 Algunos convenios de ámbito provincial en el subsector de Construcción y Edificación, no obstante la reserva material del convenio general, establecen requisitos de antigüedad más

Yesos, cales y escayolas y Derivados del Cemento¹⁷⁵³, en los cuales se exige, además, que el trabajador haya superado el período de prueba¹⁷⁵⁴. El sufragio activo corresponde a todos los mayores de 16 años, exigiéndose en tal caso una antigüedad mínima de un mes¹⁷⁵⁵.

A la vez, aunque con discutible validez, algún convenio del sector de construcción y edificación¹⁷⁵⁶ ha dado en acordar reglas especiales de cómputo de la antigüedad, aplicables tanto al sufragio pasivo como activo: la antigüedad necesaria para ser elector o elegible se computará acumulando todos los contratos temporales realizados en el año inmediato anterior a la fecha de inicio del proceso electoral, siempre que entre un contrato y el siguiente no medie más de 30 días.

Con base en las mismas razones de movilidad de los trabajadores, el subsector de Construcción y Edificación ha previsto, asimismo, que en las obras el número de representantes podrá experimentar, anualmente, el ajuste correspondiente, al alza (de acuerdo con los incrementos de plantilla producidos y mediante celebración de elecciones parciales, conforme al Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre)¹⁷⁵⁷ o a la baja.

De otra parte, las dos últimas de las escasísimas particularidades del régimen convencional de la representación unitaria en el sector estudiado, y circunscrita únicamente al subsector de Construcción y Edificación vienen constituidas, por un lado, por la existencia (en algunos convenios¹⁷⁵⁸) de una cláusula de prórroga de los contratos de los trabajadores que hayan resultado elegidos en las elecciones a Delegados de Personal y Comités de Empresa: consiste en que, si durante el tiempo de la prestación de servicio por tiempo determinado de un trabajador éste fuese elegido representante de los

laxos, ya con carácter general [un mes, en el art. 52.a) C. C. Construcción y OP de Álava (2000-2001)], ya en casos especiales [un mes, también, pero sólo para los representantes de los denominados trabajadores “eventuales”: art. 70 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004)].

1753 Cfr. art. 44 CGYCE (2003-2007) y art. 79 CGCD (2001-2005).

1754 Exigencia que no sólo se reproduce en ámbitos inferiores –así, art. 76 C. C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002), art. 79 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003) y art. 43 C. C. Derivados del Cemento de Cáceres (2001-2005)-, sino que también aparece en algunos convenios del subsector de construcción y edificación: art.76 C. C. Construcción de Vizcaya (2003-2005).

1755 Por todos, *vid.* art. 91 C. C. Construcción y OP de Sevilla (2004).

1756 Así, art. 59 C. C. Construcción de Córdoba (2004-2006).

1757 *Vid.*, así, art. 108 CGSC (2002-2006); esta previsión es, aunque innecesaria, profusamente reiterada en numerosos convenios provinciales, a instancias del banco “social”, atribuyéndole un carácter cautelar del que carece: art. 59 C. C. Construcción de Córdoba (2004-2006), art. 90 C. C. Construcción y OP de Sevilla (2004), art. 62 C. C. Construcción y OP de Madrid (2005), art. 82 C. C. Construcción de Ceuta (2003-2006), art. 106 C. C. Construcción de Cantabria (2002-2006), art. 95 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005), art. 75 C. C. Construcción de Almería (2002-2006), art. 64 C. C. Construcción y OP de Málaga (1999-2000), art. 39 C. C. Construcción de Melilla (1993).

1758 Así sucede en art. 57 C. C. Construcción de Córdoba (2004-2006), art. 91 C. C. Construcción y OP de Sevilla (2004), art. 62 C. C. Construcción y OP de Cádiz (2002-2004).

trabajadores, conforme a la legislación vigente, el contrato de trabajo será objeto de prórroga o prórrogas por tiempo determinado mientras exista trabajo de su especialidad; la duración total no podrá ser superior a tres años.

La segunda de las apuntadas peculiaridades del sector reside en la previsión de mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que en esta materia se hubieran establecido en convenios de ámbito provincial anteriores a la entrada en vigor del Convenio General de 1992¹⁷⁵⁹.

Por su parte, la negociación colectiva en los restantes subsectores – Cerámica y Vidrio, Tejas Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, Pizarra y Cemento, en que no existe reserva material a favor de los Convenios Generales- lejos de presentar un panorama regulador más dinámico, presentan resultados mucho menos interesantes, en la medida que el recurso a la remisión legislativa¹⁷⁶⁰ o a la estéril trascripción de preceptos estatutarios¹⁷⁶¹ resulta aún mucho más frecuente e intenso.

Para concluir, referirnos a uno de los aspectos estrella de la intervención prevista de la autonomía colectiva en materia de órganos de representación y participación de los trabajadores: la constitución de Comités intercentros. En efecto, el art. 63. 3 ET establece que sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité intercentros, cuyas funciones serán, exclusivamente, las que expresamente le reconozca el convenio que lo cree, y que vendrá integrado por un máximo de trece miembros, designados de entre los componentes de los distintos comités de centro; el mismo precepto estatutario exige que en la constitución del Comité intercentros se guarde la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Al respecto, y por lo que atañe a la previsión de tal posibilidad en el ámbito de la negociación colectiva en el sector de referencia, ha de decirse que es muy escasa, por lo que la efectividad de la misma queda deferida a su eventual creación por los convenios de empresa; así, se han hallado únicamente dos supuestos en que los negociadores han dado en preconfigurar las condiciones o requisitos a los que ha de ajustarse la constitución de Comités intercentros en la negociación en ámbitos inferiores. Unas veces, la función del convenio de sector se ha reducido únicamente a circunscribir tal posibilidad a las empresas de determinado tamaño (empresas con más de doscientos trabajadores y más de tres centros de trabajo¹⁷⁶²); otras, el propósito del convenio sectorial ha sido más ambicioso, trazando las líneas básicas que han de guiar la constitución y funcionamiento de tales órganos¹⁷⁶³.

1759 Cfr. art. 108 CGSC (2002-2006).

1760 De esta manera, art. 23 C. C. Vidrio de Guipúzcoa (2000-2001-2002-2003) y art. 90 CGTL (2000-2002).

1761 Así, los arts. 93, 94, 97 y 98 CGEVC (1999-2001).

1762 Así, art. 71 art. 65 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004).

1763 De esta manera, el art. 48 CGYCE (2003-2007).

b) Representación sindical.

Continúa observándose en este apartado una generalizada tendencia al ya clásico recurso a la remisión a los convenios generales¹⁷⁶⁴, a la LOLS, o la más o menos literal transcripción de sus preceptos¹⁷⁶⁵.

Como cabía esperar, dada la laxitud de las previsiones legales del art. 8.1.a) LOLS, no se hallan, prácticamente, referencias a la constitución de secciones sindicales en las empresas. Sí se destacará aquí la expresa definición de “local adecuado” que, para la sección sindical, contempla el art. 44 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007), clarificando de manera acertada el lacónico tenor del art. 8.2.c LOLS; según el precepto convencional aludido, *“se entenderá como local adecuado aquel que reúna las condiciones y medios razonablemente necesarios para tales actividades y comunicaciones (se refiere a las “actividades sindicales” y a las comunicaciones con los trabajadores, referenciadas en un párrafo previo); en el caso de no tratarse de un local exclusivo para los representantes de los trabajadores, deberá reunir esas condiciones y ser utilizable en el tiempo que permita realizar sus funciones y disponer de un mueble en el que puedan guardar bajo llave su documentación”*.

En materia de locales, resulta necesario, asimismo, referirse a ciertas estipulaciones que, por restrictivas, resultan contrarias a la LOLS; según las mismas, las secciones sindicales sólo tendrán derecho a local adecuado en los centros de trabajo que cuenten con más de 1000 trabajadores¹⁷⁶⁶.

Llama, la atención la concreción convencional de las dimensiones físicas del tablón de anuncios de que debe disponer la sección sindical, a tenor del art. 8.2.a LOLS: coinciden varios convenios en que su tamaño sea de 1,20 x 0,80 m¹⁷⁶⁷.

No obstante, y en materia de delegados sindicales, los negociadores sí que parecen –casi unánimemente¹⁷⁶⁸- haber aprovechado siquiera las explícitas posibilidades de mejora brindadas por los apartados 1 y 2 del art. 10 LOLS; en efecto, y por lo que respecta al requisito de plantilla necesaria para existencia de delegado sindical (cifrado por el art. 10.1 LOLS en más de 250 trabajadores,

1764 Art. 35 C. C. Construcción de Segovia (2003-2004-2005-2006).

1765 Así, art. 102 CGEVC (1999-2001) y art. 82 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003).

1766 En este sentido, el art. 54 C. C. Construcción de La Coruña (2004).

1767 Art. 65 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004), art. 23 C. C. Derivados del Cemento de Asturias (2003-2004-2005); de otra parte, el art. 61 C. C. Construcción y OP de Madrid (2005), prevé la exhibición de los TC1 Y TC2 en el tablón de anuncios en todos los centros de trabajo que cuenten con más de 10 trabajadores.

1768 A excepción del CGEVC (1999-2001), (que, en su art. 103, realiza una transcripción literal del art. 10 LOLS).

con independencia del tipo de contrato que les vincule a la empresa) podemos hallar un amplio abanico de condiciones mejoradas, que van desde la absoluta libertad configuradora estipulada en el art. 109 CGSC (2002-2006) (y claramente aprovechada en ámbitos inferiores¹⁷⁶⁹), hasta el establecimiento de parámetros progresivamente menos generosos¹⁷⁷⁰, pasando por estipulaciones de franca mejora respecto del régimen legal¹⁷⁷¹.

Reseñables resultan, además, dos ejemplos concretos de negociación en que queda reflejada la especial seriedad y previsión con que las partes negociadoras han abordado la cuestión de la representación sindical,

1769 De este modo, por ejemplo, el art. 69 C.C. Construcción de Tarragona (2003-2004), según el que podrá existir delegado sindical en todos los centros de trabajo con 75 ó más trabajadores, cuando la afiliación del sindicato en cuestión sea, como mínimo, del 15%; en sentido similar, el art. 51 C. C. Construcción de Pontevedra (2004), aludiendo a los centros de trabajo de más de 100 trabajadores y exigiendo una afiliación mínima del 15%, o el art. 91 C. C. Construcción y OP de Sevilla (2004), exigiendo, respectivamente, más de 200 y una afiliación mínima del 10%; asimismo, la amplísima previsión del art. 32 C. C. Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), que se refiere, en general, a todos los centros de trabajo con 250 trabajadores o menos exigiendo a la central sindical un porcentaje mínimo de afiliación del 15%-; de otra parte, y con mayor amplitud, el art. 27 C. C. Comercio Materiales Construcción de Pontevedra (1999) exige –para la existencia de delegado sindical- un mínimo de 80 trabajadores, sin más requisito.

1770 De esta suerte:

- Art. 88 CGTL (2000-2002): habrá un delegado sindical en cada centro de trabajo de más de 65 trabajadores cuando los sindicatos posean en él al menos un 10% de afiliación; el delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa y será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

1771 Cual es el caso de los subsectores de:

-Ferralla: art. 78 CGF (2003);

-Derivados del Cemento: art. 92 CGDC (2001-2005) y, con él, art. 79 C. C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002) y art. 46 C. C. Derivados del Cemento de Cáceres (2001-2002-2003-2004-2005)-, art. 20 C. C. Derivados del Cemento de Albacete (2003-2004-2005), art. 51 C. C. Derivados del Cemento de León (2001-2002-2003-2004-2005), art. 75 C. C. Derivados del Cemento de Málaga (2001-2002), art. 82 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001-2002-2003-2004-2005), art. 76 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002) y art. 75 C. C. Derivados del Cemento de Huelva (2004);

-Yesos, cales y escayolas: art. 49 CGYCE (2003-2007).

En ellos se establece la existencia de delegado sindical en toda empresa que cuente con más de 125 trabajadores.

Más allá, incluso, las previsiones del art. 46 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001-2002-2003), en el que se establece una escala conforme a la que corresponde un delegado sindical en las empresas entre 1 y 49 trabajadores, dos en las que cuenten entre 50 y 100, tres en aquéllas en las que se empleen de 101 a 500 y cuatro a partir de 501 trabajadores, todo ello, siempre que el sindicato en cuestión cuente, al menos, con un 10% de afiliación.

O la estipulación contenida en el art. 58 C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003), de acuerdo con la cual habrá un delegado sindical en todas las empresas con más de 50 trabajadores, que será necesariamente miembro del comité de empresa (de la misma manera, el art. 84 C. C. Prefabricados del hormigón de Barcelona (2001-2005); de igual modo, el art. 41 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007), que prevé la existencia de delegado sindical en todos los centros de trabajo con menos de 250 trabajadores siempre que el sindicato en cuestión presente una afiliación mínima del 10% o, al menos, 12 afiliados.

Por su parte, el art. 88 CGTL (2003-2005) fija el mínimo de plantilla en 65 trabajadores y el índice de afiliación en el 10%, si bien restringe la representación a las centrales sindicales participantes en la negociación del convenio.

particularmente en lo que se refiere a su inquietud por la situación en las empresas de menor tamaño, gravemente desarticuladas y desestructuradas en lo que a mecanismos de representación y participación de los trabajadores se refiere, tanto desde la perspectiva de la regulación legal de la representación unitaria como de la sindical; en este sentido, además de la flexibilización del requisito de plantilla, la previsión de que en las empresas con más de seis trabajadores que no cuenten con delegados de personal ni delegados sindicales, los sindicatos firmantes del convenio puedan asumir las competencias en materia de representación¹⁷⁷². Se trata, sin duda, de ejemplos de alcance limitado, en tanto proceden de convenios de ámbito provincial, si bien tan modesta proyección no puede empañar el singular valor de tales cláusulas que, en nuestra opinión, reflejan perfectamente la utilidad y oportunidad de la autonomía colectiva como instancia de adaptación de la regulación heterónoma a las características, necesidades y carencias inherentes al sector.

C. Funciones y competencias de los órganos de representación y participación.

- a) Representación unitaria: Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa.

Delegados de Personal y Comités de Empresa vienen caracterizados por la negociación colectiva analizada -de acuerdo con su función representativa y con su virtualidad como canales de intervención de los trabajadores en la empresa, ex ET- como órganos de consideración eminentemente instrumental, ordenados a la realización de las actividades participativas esenciales propias de su naturaleza representativa (recepción y transmisión de información, emisión de informes y vigilancia del cumplimiento de las normas y acuerdos por parte de la empresa¹⁷⁷³), pero también -siempre en nombre y por cuenta de los trabajadores representados- al desarrollo de otras funciones de participación mucho más trascendentes y de mayor calado -en cuanto a su aptitud a la hora de condicionar la voluntad y, por consiguiente, las decisiones empresariales relativas a las condiciones de trabajo y empleo en la empresa-.

De acuerdo con esta prioritaria consideración *funcional*, se analizará a continuación cuáles son -amén de las indicadas por la ley- las competencias atribuidas a los órganos de representación unitaria por la autonomía colectiva; qué duda cabe que, sin perjuicio sin *mínimum* general derivado del régimen estatutario, ex art. 64 ET, la mayor o menor amplitud de tal configuración competencial constituye un indicador de primer orden para valorar la intensidad y la efectividad de la participación de los trabajadores en una empresa o sector determinado, no tanto por el “vigor” sindical que en dicho ámbito pueda revelar el reconocimiento convencional de un ámbito competencial abultado, cuanto por la importancia cualitativa y táctica de las capacidades reconocidas a los órganos de representación y su virtualidad condicionante de la voluntad

1772 De este modo, el art. 24 C. C. Construcción de Lérida (2002-2003-2004-2005-2006).

1773 A este respecto, cfr. arts. 78 CGDC (2001-2005).

empresarial. Desde este punto de vista, ha de concluirse que la negociación colectiva en el sector analizado, con carácter general, no parece ir mucho más allá –siquiera formalmente- del régimen funcional establecido por el art. 64 ET para los Comités de Empresa y, por expresa remisión del art. 62.2 estatutario, para los Delegados de Personal; en efecto, en los subsectores de Construcción y Edificación, Derivados del Cemento y Pizarra (los dos primeros constituyen, cuantitativamente hablando, el grueso del total de los convenios del sector) no se hace mención alguna a las funciones y competencias de los órganos de representación unitaria, ni en sede de los convenios generales (que en el caso de Construcción y Derivados del Cemento tienen atribuida una reserva material reguladora), ni en el Acuerdo Marco del Sector Pizarra (1997-1998-1999-2000-2001-2002), ni –tampoco- en los concretos convenios de ámbito inferior donde su regulación fuera posible¹⁷⁷⁴.

Además, ha de destacarse que otros convenios generales realizan meras remisiones genéricas al régimen estatutario¹⁷⁷⁵, o, en su caso, una transcripción casi literal del art. 64 ET¹⁷⁷⁶ y de otros preceptos estatutarios en que, de modo disperso, aparecen listadas otras competencias de los representantes unitarios¹⁷⁷⁷.

No obstante, del análisis pormenorizado de la negociación colectiva, cabe extraer un listado de competencias “extravagantes”, atribuidas a los Delegados de Personal y a los Comités de Empresa. La mayor parte de ellas, como inmediatamente se verá, sí poseen una singularidad *per se* y una virtualidad táctica indiscutible a la hora de ejercer un cierto control sobre el desarrollo de las relaciones laborales, de tal suerte que redundan en la efectividad del derecho de los trabajadores a la participación en la empresa; otras, por el contrario, quedan incorporadas al convenio como meras fórmulas carentes de contenido específico, más allá de lo ya preceptuado por el ET¹⁷⁷⁸.

1774 Esta regla general quiebra en algún caso, como en el art. 32 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003), o el art 55 C. C. Construcción de La Coruña (2004).

1775 Art. 43 CGYCE (2003-2007).

1776 De tal manera sucede con los arts. 90 y 91 CGTL (2003-2005) y art. 95 CGEVC (1999-2001), aunque, como inmediatamente se verá, dichos convenios no se quedan en la sola transcripción de la ley, sino que aportan alguna competencia adicional no prevista por el ET.

1777 Así, *ad exemplum*, los apartados 1 y 2 de Capítulo II, Título III, del Acuerdo para la Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos (1999-2003) vienen a reproducir, de manera más o menos fiel, lo ya indicado por el art. 40 ET en materia información a los representantes legales de los trabajadores en los supuestos de movilidad geográfica de los trabajadores.

1778 Tal es el caso, por ejemplo, de lo estipulado por el art. 95.14 del CGEVC (1999-2001), respecto al establecimiento por parte de las empresas de previsiones y objetivos en materia de innovaciones tecnológicas, o los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc., que serán presentados por escrito a los representantes de los trabajadores. Obviamente, su conocimiento por los representantes unitarios queda ya establecido en la fórmula amplia del art. 64.1 ET: “Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de

1. Un primer bloque de competencias es el relacionado con la intervención de los representantes unitarios en la fase de incorporación de los trabajadores a la empresa; en efecto, se establece la función de aquéllos de velar no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por la correcta aplicación de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Un segundo bloque viene constituido por la actividad de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa en los aspectos relacionados con el desarrollo y vicisitudes de las relaciones laborales en la empresa; al respecto cabe, a su vez, distinguir varias áreas de actuación.

a) En primer lugar, las competencias de la representación unitaria referidas al ejercicio empresarial de la potestad disciplinaria¹⁷⁷⁹; y es que si ya el art. 64.7 ET indica que los Delegados de Personal o Comités de Empresa conocerán o serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, la negociación colectiva del sector extiende esta cautela a otros supuestos disciplinarios (procedimientos sancionadores por faltas muy graves¹⁷⁸⁰, graves, hasta simplemente leves).

c) En segundo lugar, otras competencias más heterogéneas, relacionadas con la vigilancia de la corrección, adecuación o eficacia del cumplimiento de ciertas obligaciones empresariales (así, vigilancia de la calidad de la docencia impartida y de la efectividad de la misma, en su caso, en los centros de formación y capacitación de los trabajadores en la empresa¹⁷⁸¹, o control del correcto cumplimiento de las obligaciones empresariales de afiliación y cotización a la Seguridad Social –por acceso a los TC-1 y TC-2-¹⁷⁸²), o en materia de seguridad y salud en el trabajo¹⁷⁸³.

3. Un último bloque competencial viene constituido por las funciones interventoras reconocidas a los representantes unitarios en los supuestos de extinción de los contratos de trabajo; así, se establece que recibirán información previa respecto de todo despido objetivo que se pretenda efectuar por la dirección de las empresas respectivas¹⁷⁸⁴, exigencia que supera con

horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.”

1779 Así, art. 32 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003).

1780 De este modo, art. 55 C. C. Construcción de La Coruña (2004).

1781 Art. 45 CGYCE (2003-2007).

1782 Cfr. el art. 95 CGEVC (1999-2001), art. 46 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001-2002-2003), art. 67 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004)], art. 55 C. C. Construcción de La Coruña (2004).

1783 Así, art. 32 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003).

creces la mera obligación establecida en el art. 53.1.c) ET de que el empresario envíe copia a los representantes legales del preaviso en caso de amortización de vacantes ex art. 52.c) ET.

b) Delegados sindicales.

Tratar de hacer referencia en el presente epígrafe a las “competencias” o “funciones” de los Delegados sindicales en la negociación colectiva puede resultar, a primera vista, sorprendente, sobre todo cuando en ningún momento la LOLS hace referencia alguna a tales “competencias” o “funciones”, sino que se refiere a los “derechos” de los Delegados sindicales; en efecto, como tales derechos son concebidas ciertas actividades que los Delegados sindicales, en tanto representantes de la correspondiente sección sindical (art. 10.1 LOLS), podrán, eventualmente -en nombre y en interés del sindicato al que representan y de los trabajadores al mismo afiliados- desarrollar; tales actividades se proyectan, básicamente según la LOLS, sobre dos concretas parcelas: en primer término, el *acceso a cierta información empresarial* y, en segundo lugar, la *expresión* al empresario (bien directamente, bien a través de los órganos de participación de los trabajadores en la empresa) *del criterio sindical* a cerca de determinadas cuestiones. Información y opinión constituyen las dos caras esenciales de la acción sindical en la empresa, en tanto a través de dichas actividades se desarrolla un a modo de *feed back* sin el cual resultaría imposible el adecuado cumplimiento de la función representativa del sindicato, impidiéndose –por ende- la efectividad de su papel como instrumento de participación de los trabajadores, más allá del papel reservado a los órganos de representación unitaria, cuando exista conexión entre éstos y aquél.

Sentado lo anterior, y en tal sentido, ha de recordarse que el art. 10.3 LOLS refiere un listado de hasta tres actividades o “derechos” que corresponderán a los Delegados sindicales; tales actividades, si bien en cualquier caso son susceptibles de subsumirse en alguna de los dos grandes géneros a los que se ha hecho referencia antes (acceso a información o expresión de opinión), quedan enunciadas de un modo ciertamente genérico o, cuanto menos, amplio, por lo cual –eventualmente- cabría su especificación y adaptación a las circunstancias de cada supuesto concreto. Tal parece haber sido el propósito del legislador en la medida que el propio art. 10.3, primer párrafo, *in fine*, indica que las actividades o derechos allí listados habrán de entenderse “a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo”. En efecto, y si bien la naturaleza de los Delegados sindicales y su condición de órganos de representación sindical son normas de Derecho necesario absoluto, nada parece obstar a que, dentro del ámbito genérico de las funciones representativas que les son inherentes de acuerdo con la LOLS, la negociación colectiva pueda operar en dos líneas de disponibilidad: una, meramente declarativa, o ilustrativa, relativa a la concreción casuística –obviamente, sin ánimo de exhaustividad- de las funciones ya explicitadas de manera amplia en el art. 10.3 LOLS; otra línea de negociación –esta sí, más real, y de efectos

1784 Cfr. art. 46 CGYCE (2003-2007).

constitutivos-, vendría dada por el reconocimiento de instrumentos y canales de información y opinión más numerosos (o, lo que es lo mismo, la ampliación convencional de los *medios* o *facultades* puestos a disposición del Delegado sindical para mejorar la efectividad del ejercicio de su función participativa); en la medida que la LOLS no hace referencia en modo alguno a tales “facultades”, habrá que entender que las mismas –sin perjuicio de los mínimos esbozados en el art. 10.3 LOLS - son definibles por vía convencional.

Por lo que afecta al tratamiento de esta materia en el seno de la negociación colectiva del sector de la construcción, si bien resultan aquí claras la naturaleza y finalidad de la figura del Delegado sindical (en tanto en cuanto su función básica viene establecida en *“representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas”*¹⁷⁸⁵ y se dedican extensos preceptos a enumerar las “funciones”¹⁷⁸⁶ de los Delegados sindicales, no es menos cierto que los negociadores parecen resignarse a transcribir de modo casi literal el régimen legal o remitirse a él¹⁷⁸⁷, aunque introduciendo algunas (escasas) funciones adicionales cuya referencia, no obstante, resulta superflua por hallarse ya comprendidas en las genéricas del art. 10.3 LOLS¹⁷⁸⁸. Dentro del margen abierto por este precepto legal la intervención de la autonomía colectiva se ha optado por la mera concreción descriptiva, sin que la misma suponga, pues, singularidad reguladora alguna respecto del régimen legal.

D. Garantías de los órganos de representación y participación.

- a) Representación unitaria: Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa.

El art. 68 ET trata de proteger la efectividad de la actividad representativa y participativa de los trabajadores en la empresa mediante la atribución a los representantes legales de unas denominadas “garantías”, ordenadas –en primer término- a proteger la estabilidad y permanencia funcional del representante legal como tal por encima de los avatares económicos, tecnológicos, organizativos y disciplinarios de la empresa, y otras (impropiamente calificadas, pues son más bien “derechos” o “facultades”) –en segundo lugar- dirigidas igualmente a facilitar o allanar las condiciones de ejercicio de la actividad de representación y participación. Todo ello conforme a la consideración nuclear que el fenómeno representativo de los trabajadores merece en nuestro ordenamiento jurídico.

1785 Fórmula reiterada con relativa frecuencia; art. 103.6 CGEVC (1999-2001) y art. 82 CGDC (2001-2005).

1786 Tal es la expresión utilizada (y no la legal “derechos”) en uno de los tres únicos convenios subsectoriales que hacen referencia a la materia: art. 82 CGDC (2001-2005).

1787 Art. 25 C. C. Vidrio de Huelva (2004).

1788 Así arts. 49 y 50 CGYCE (2003-2007) y art. 103.5 CGEVC (1999-2001).

Las “garantías”, *strictu sensu*, se refieren a la defensa del representante frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial -art. 68.a) y c) ET- y al mantenimiento o conservación del puesto de trabajo del representante frente a eventuales dinámicas suspensivas o extintivas de las relaciones de trabajo – art. 68.b) ET-; las “facultades” o “derechos” (o “garantías” en sentido impropio) afectan a las condiciones de libertad de expresión con que el representante ha de poder manifestar su criterio en toda cuestión inherente a sus funciones como tal, la libertad de información y comunicación con sus representados - ambas en art. 68.d) ET- y la disponibilidad del tiempo necesario para un adecuado y eficaz ejercicio de las funciones de representación y participación de los trabajadores: crédito horario –art. 68.e) ET-. En cualquier caso, ha de advertirse que el régimen estatutario en materia de garantías de los representantes legales (unitarios) de los trabajadores es un régimen de mínimos, en tanto en cuanto el primer párrafo del ya citado art. 68 indica que las garantías en él enumeradas habrán de entenderse “a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos”.

De esta manera, pues, se abre a la autonomía colectiva la posibilidad de perfilar, mejorar, reforzar y completar y el sistema legal de garantías, oportunidad que, como puede apreciarse por el análisis de la realidad negocial general –y concretamente, del sector productivo que aquí nos ocupa- es aprovechada por los agentes sociales, aunque, ha de advertirse *a priori*, no de un modo uniforme y general –en lo que podría ser una mejora completa del régimen estatutario- sino sesgada y proyectada, de modo no ya preferente, sino exclusivo, sobre una concreta “garantía”.

Y es que, sin perjuicio –una vez más- del obstinado recurso a la mera transcripción¹⁷⁸⁹ –más o menos fiel- o remisión¹⁷⁹⁰ al ET en materia de garantías¹⁷⁹¹, no puede tampoco obviarse que el interés negociador se proyecta, palmariamente, sobre la regulación del crédito de horas retribuidas¹⁷⁹² de los representantes unitarios (y, como se verá más adelante, también de los delegados sindicales).

En cualquier caso, y aunque tan profusa regulación del crédito horario y de su utilización no queda exenta, en algunos casos, de la siempre improductiva y superflua remisión o transcripción estatutaria¹⁷⁹³, no es menos

1789 De esta manera, art. 24 C. C. Pizarras de Castilla y León (2004-2005) y art. 40 C. C. Construcción y OP de Toledo (2002).

1790 Art. 45 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001-2002-2003) y art. 13 C. C. Comercio Materiales Construcción de Cantabria (2004-2005-2006).

1791 Así, cfr. art. 99 CGEVCE (1999-2001).

1792 De tal manera, los arts. 78 y 80 CGDC (2001-2005).

1793 De esta manera, el art. 99 CGEVC (1999-2001), art. 53 C. C. Construcción y OP de Álava (2000-2001), art. 31 C. C. Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001), art. 32 C. C. Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), art. 56 C. C. Construcción de Ciudad Real (2002-2003-2004-2005-2006), art. 99.e) CGEVC (1999-2001) y art. 73 C. C. Derivados del Cemento de Huelva (2004).

cierto que en la práctica totalidad de los casos viene a suponer interesantes mejoras tanto cuantitativas¹⁷⁹⁴ como cualitativas en su régimen jurídico¹⁷⁹⁵ (piénsese, por ejemplo, en aquellos casos –habituales– en que los negociadores prevén la exclusión del cómputo de las horas empleadas en reuniones convocadas a iniciativa de la empresa –incluyendo el tiempo invertido en los desplazamientos a las mismas–, reuniones de la Comisión Paritaria o cualquier otra comisión especial prevista en convenio, ni de la comisión negociadora del convenio nacional o provincial; o cuando se acuerda la posibilidad de utilizar el crédito horario para actividades instrumentales¹⁷⁹⁶).

De otra parte, siquiera una breve mención merecen los –lamentablemente– numerosos supuestos en que la cláusula de determinación del crédito horario deviene ilegal, ya por transgredir los mínimos cuantitativos establecidos en el ET¹⁷⁹⁷, ya por no respetar el número mínimo de horas fijado

1794 De esta manera, art. 79 CGF (2003), art. 45 CGYCE (2003-2007), art. 38 C. C. Cerámica de Guipúzcoa (2001-2003), art. 68 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004), art. 26 C. C. Comercio Materiales Construcción de Tarragona (2004-2006), art. 75 C. C. Construcción de Vizcaya (2003-2005), art. 42 C. C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004).

1795 De este modo, art. 53 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001).

1796 Tal cabe entender de la previsión contenida en el art. 40 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007), según la cual, el delegado de personal o miembro del comité de empresa que trabaje a tres turnos en jornada continuada, cuando coincida en turno de noche una convocatoria para desarrollar su actividad representativa, librará la noche anterior con cargo al crédito horario.

1797 Así sucede en numerosos convenios colectivos, con independencia del concreto subsector estudiado. En este sentido, la escalas contenidas en art. 80 CGDC (2001-2005) [y, con él, art. 34 C. C. Derivados del Cemento de Palencia (2003-2005), art. 80 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001--2005), art. 71 C. C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001-2002), art. 42 C. C. Derivados del Cemento de Córdoba (2003-2005), art. 20 C. C. Derivados del Cemento de Albacete (2003-2005), art. 53 C. C. Derivados del Cemento de Murcia (2001-2005), art. 74 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002), art. 80 C. C. General Derivados del Cemento (2001-2005), art. 42 C. C. Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000) y art. 25.3 C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998)]; no obstante, el mismo Convenio general prevé expresamente el mantenimiento de créditos horarios más generosos establecidos en convenios de ámbito inferior [como, por ejemplo, sucede con la escala contenida en el art. 58 C. C. Derivados del Cemento de Álava (2003) que, además, prevé un crédito adicional, retribuido e intransferible de 16 horas anuales]- y art. 23 C. C. Vidrio de Guipúzcoa (2000-2003)].

O los fijos generales (o con independencia del tamaño de la plantilla) de horas mensuales [15 h.: art. 48 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001-2003) y art. 28 C. C. Construcción de Orense (2004); 20 h.: art. 91 C. C. Construcción y OP de Sevilla (2004), art. 31 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004), art. 80 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003) y art. 73 C. C. Derivados del Cemento de Huelva (2004); 30 h.: art. 29 C. C. Derivados del Cemento de Badajoz (2002-2005)]. (Quizá, y aunque nada conste expresamente en la literalidad de los correspondientes preceptos, la voluntad de los negociadores ha sido, no infringir las normas de Derecho necesario erigiendo tal cuantía horaria en valor absoluto, sino, por el contrario, establecer tal número de horas como un **mínimo común** a todas las empresas, en sustitución del mínimo estatutario de 15 horas para centros de trabajo hasta 100 trabajadores; pudiera ser tal interpretación una vía para obviar la ilegalidad de tales previsiones y evitar la aplicación directa del magro régimen legal.)

O, por último, el límite máximo de 30 h. establecido para todas las empresas a partir de 251 trabajadores establecido en el art. 40 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007).

por el convenio de (sub)sector, cuando el mismo se constituye en referente obligado en la materia para la negociación a niveles inferiores¹⁷⁹⁸.

Tratamiento aparte merecen las estipulaciones relativas a la posibilidad de acumulación del crédito horario que corresponda particularmente a cada uno de los representantes en uno sólo o varios de ellos¹⁷⁹⁹. Y es que el art. 68 *in fine* declara factible que, vía convenio colectivo, pueda preverse la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, admitiéndose –incluso– que merced a tal acumulación, alguno o algunos de ellos puedan quedar relevados del trabajo, sin menoscabo de su remuneración.

Por lo que afecta al sector aquí analizado, ha de advertirse –en primer término– que si bien la posibilidad de acumulación resulta ser la práctica más difundida, también pueden hallarse ejemplos en que tal contingencia queda limitada cuantitativamente¹⁸⁰⁰, reservada únicamente a ciertas empresas¹⁸⁰¹ (en función de su plantilla) o, incluso, supuestos en que expresamente se prohíbe la acumulación¹⁸⁰². En otro orden de cosas, la acumulación, habitualmente, se prevé en cómputo trimestral¹⁸⁰³, si bien tampoco resulta infrecuente la estipulación de otros períodos (mensual¹⁸⁰⁴, bimensual¹⁸⁰⁵, semestral¹⁸⁰⁶ o –incluso– anual¹⁸⁰⁷). En ocasiones, se explicita la necesidad de que la acumulación se materialice en jornadas completas¹⁸⁰⁸.

1798 Por ejemplo, el arts. 61 C. C. Alabastro de Navarra (2002-2004).

1799 Art. 45 CGYCE (2003-2007), art. 28 C. C. Construcción de Orense (2004), art. 29 C. C. Derivados del Cemento de Badajoz (2002-2005), entre otros muchos.

1800 Art. 90 C. C. Construcción y OP de Sevilla (2004), art. 31 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004).

1801 De esta manera, art. 27 C. C. Materiales Construcción y Decoración y Comercio del Metal de La Coruña (1998-2001).

1802 Tal sucede en el art. 42 C. C. Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000).

1803 Así, art. 45 C. C. Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (2003-2007), art. 80 C. C. General Derivados del Cemento (2001-2005), art. 56 C. C. Alfarería de La Rioja (2005-2006) y art. 41.2 C. C. Construcción de Asturias (1999-2000).

1804 *Vid.* art. 38 C. C. Cerámica de Guipúzcoa (2001-2003), art. 51 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), art. 28 C. C. Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997) y art. 100 C. C. Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2001).

1805 *Vid.* art. 68 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004) y art. 53 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001).

1806 De esta manera, el art. 43 C. C. Construcción y OP de Navarra (2002-2004)

1807 En esta línea, cfr. los 100 CGEVC (1999-2001), 40 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007) y 30 C. C. Derivados del Cemento de Navarra (2002-2004)].

1808 Art. 79 CGF (2003).

Por lo que afecta a la ejecutividad de la acumulación, numerosos convenios prevén la necesidad de cumplimiento previo de ciertos requisitos por parte de la representación de los trabajadores (pacto previo con el empresario, solicitud preavisada a la empresa¹⁸⁰⁹, etc.) con la finalidad de que la marcha normal de las actividades se vea perturbada lo menos posible.

Por lo que se refiere a qué sujetos pueden verse afectados y/o servirse de la acumulación del crédito horario, la negociación colectiva se debate entre dos posturas opuestas: con carácter prácticamente general, se exige que la acumulación únicamente pueda darse “*para y entre*” los representantes unitarios¹⁸¹⁰; en varios casos se reconoce expresamente la posibilidad de que tal acumulación se produzca tanto entre representantes unitarios entre sí, como con Delegados sindicales (aunque, eso sí, exigiendo que unos y otros pertenezcan a una misma central sindical y que la misma posea un determinado nivel de afiliación en la empresa¹⁸¹¹).

En lo que atañe a la cuantía del crédito acumulable, la negociación colectiva estudiada presenta un grado de heterogeneidad considerable, que va desde la posibilidad de acumular incluso el 100% de las horas¹⁸¹² o el doble de la escala prevista por el art. 68 c) ET¹⁸¹³, hasta otros límites menos generosos (hasta 24 horas más¹⁸¹⁴, hasta el 50%¹⁸¹⁵), pasando por la eventual concesión de permisos adicionales “etiquetados” como *intransferibles*¹⁸¹⁶; en algunos casos, hasta se prevé expresamente la posibilidad de que el beneficiario de la acumulación pueda llegar a quedar relevado del trabajo¹⁸¹⁷.

1809 -Quince días de preaviso en art. 80 CGDC (2001-2005) –y, con él, art. 77 C. C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002) y art. 44 C. C. Derivados del Cemento de Cáceres (2001-2005)-, art. 45 CGYCE (2003-2007) y art. 56 C. C. Alfarería de La Rioja (2005-2006); -ocho días en art. 38 C. C. Cerámica de Guipúzcoa (2001-2003); -48 horas en art. 48 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001-2003).

1810 Por todos, cfr. art. C. C. Cerámica de Valencia (1995-1996).

1811 Art. 59 C. C. Construcción de Córdoba (2004-2006), art. 60 C. C. Construcción y OP de Cádiz (2002-2004), art. 38 C. C. Cerámica de Guipúzcoa (2001-2003) y art. 40 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007) –aunque, en este caso, la posibilidad de acumulación en el delegado sindical queda restringida a las empresas de menos de 75 trabajadores-

1812 De este modo, cfr. art. 53 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001) .

1813 Cfr. art. C. C. Cerámica de Valencia (1995-1996).

1814 Tal sucede con el art. 51 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001).

1815 *Vid.* en tal sentido, art. 108 CGSC (2002-2006), y con él art. 62 C. C. Construcción y OP de Madrid (2005), art. 82 C. C. Construcción de Ceuta (2003-2006), art. 38 C. C. Construcción y OP de Murcia (2002-2006), art. 24 C. C. Construcción y OP de Jaén (2002), art. 95 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005); asimismo, art. 80 C. C. General Derivados del Cemento (2001-2005).

1816 Como el de 12 días anuales de licencia no retribuida “para el ejercicio de su actividad sindical” previsto por el art. 42 C. C. Cerámica de Guipúzcoa (2001-2003).

b) Delegados sindicales.

Quepa una –siquera- brevísima referencia al régimen convencional de garantías/facultades de los Delegados sindicales en el ámbito del sector analizado. Es necesario, en primer término, recordar que, conforme al art. 10.3 LOLS, los Delegados sindicales, en el supuesto en que no formen parte del Comité de Empresa (pues de otro modo ya gozarían de ellas ex art. 68 ET), tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en convenio colectivo. De acuerdo con tal previsión, buen número de convenios hacen referencia al sistema de garantías de los Delegados sindicales; algunos de ellos, mediante la mera transcripción o referencia implícita al art. 10.1 LOLS¹⁸¹⁸; otros se ahorran la remisión de la LOLS al art. 68 ET para transcribir directamente el contenido literal de este último¹⁸¹⁹; el resto contienen estipulaciones concretas en torno al sistema de garantías de los Delegados sindicales, si bien, de modo análogo a lo que sucede con los representantes unitarios en esta sede, los esfuerzos negociadores se concentran únicamente en la concreción del crédito horario retribuido, ya mediante el establecimiento de escalas análogas a la del art. 68. c) ET, ya a través de la fijación de un número de horas concreto, aplicable con carácter general (sea cual sea el tamaño de la plantilla)¹⁸²⁰, ya mediante la concesión de tal crédito si se dan ciertas condiciones de plantilla y afiliación¹⁸²¹. En algún caso se prevé, asimismo, la posibilidad de acumulación del crédito horario del Delegado sindical¹⁸²².

Un último apunto merece, cuanto menos, por lo que de indiscutible e infrecuente mejora supone una interesante singularidad que, entendemos, bien

1817 *Ad exemplum, vid.* art. 100 CGEVC (1999-2001), art. 89 CGTL (2003-2005) y art. 48 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001-2002-2003).

1818 Así, el art. 82 CGDC (2001-2005) y el art. 25 C. C. Vidrio de Huelva (2004).

1819 De esta manera, cfr. el art. 103 CGEVC (1999-2001) y el art. 45 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001-2003).

1820 Así lo hace el art. 79 CGF (2003), que establece un crédito de 20 horas mensuales retribuidas y acumulables, o el art. 32 C. C. Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), que fija tal crédito en 15 horas al mes.

1821 De esta manera, art. 41 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007), que supedita el crédito a que se trate de centros de trabajo con 75 trabajadores o más, art. 35 C. C. Vidrio de Guipúzcoa (2000-2003), art. 42 C. C. Cerámica de Guipúzcoa (2001-2003) –este último, además, prevé un crédito adicional de 4 horas retribuidas fuera del horario de trabajo a razón de 9,40 € y la posibilidad de disfrute –junto con los representantes unitarios- de una licencia no retribuida de 12 días al año para el desarrollo de actividades sindicales.

1822 Art. 89 CGTL (2003-2005), art. 63 C. C. Construcción y OP de Madrid (2005), art. 83 C. C. Construcción de Ceuta (2003-2006), art. 107 C. C. Construcción de Cantabria (2002-2006), art. 39 C. C. Construcción y OP de Murcia (2002-2006), art. 95 C. C. Construcción y OP de Alicante (2005), art. 75 C. C. Construcción de Almería (2002-2006).

podría extrapolarse a otros convenios, en tanto en cuanto supone un paso adelante en la adecuación del crédito horario a las necesidades reales y crecientes de la función representativa y participativa, revela la superación de los recelos empresariales frente al disfrute de tales derechos e implica el reconocimiento patronal de la tarea realizada por los representantes de los trabajadores y, consecuentemente, pone de manifiesto la seriedad en el desempeño de tales actividades: nos referimos a la previsión de la eventual concurrencia de la condición de Delegado sindical y miembro del Comité Empresa o Delegado de Personal que, desde el punto de vista del crédito horario retribuido, da derecho a la suma de las horas que correspondan por ambos cargos¹⁸²³.

3. DERECHO DE REUNIÓN Y ASAMBLEAS DE TRABAJADORES.

En materia de derecho de reunión y asambleas de trabajadores, ha de señalarse que todos los convenios generales de los distintos subsectores (a excepción del de construcción) dedican uno o varios preceptos a la regulación de esta materia, si bien, de la lectura de los mismos se desprende un casi unánime recurso a la transcripción -prácticamente literal- de los artículos 77 a 80 –ambos inclusive- del ET¹⁸²⁴; de esta manera, y con carácter casi general, tras declaraciones genéricas introductorias en torno al reconocimiento del derecho de reunión¹⁸²⁵ –a la manera de los arts. 4 y 77 ET-, se hace referencia a la convocatoria de la asamblea, que –conforme reza el ET- se hará por los Delegados de Personal, por el Comité de Empresa o de centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla; la presidencia de la asamblea corresponderá siempre al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa; a su vez, se recuerda que sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día. De otra parte, los convenios analizados indican, siguiendo las previsiones estatutarias, que la presidencia de la asamblea deberá comunicar a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con ésta las medidas

1823 Tal concurrencia no se prevé como contingente, sino como necesaria, para los delegados sindicales que, conforme al art. 58 C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003), se designen en las empresas con más de 50 trabajadores, previéndose, además, que en tal caso, y como contrapartida al beneficio de su existencia en tales ámbitos, su actividad como delegados sindicales (propaganda, cobro de cuotas e información) habrá de desarrollarse fuera de la jornada laboral. Otros convenios establecen que el Delegado sindical habrá de ser *preferentemente* miembro del Comité de Empresa [art. 42 C. C. Construcción y OP de Guipúzcoa (2004)].

1824 De esta manera, el CGDC (2001-2005) (art. 81), y el CGEVC (1999-2001) (art. 106).

1825 En este sentido, los arts. 102.1.b) –“ Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: (...) b) Celebrar reuniones..., fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.”- y 106.1 –“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea”- del C. C. Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001) y el art. 81 del C. C. General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Por lo que se refiere al momento en que deban llevarse a cabo las asambleas, se prevé que éstas se celebren fuera de las horas de trabajo¹⁸²⁶; la celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas¹⁸²⁷, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

No obstante tan incondicional acatamiento del régimen estatutario cabe destacar algunas previsiones en las que la autonomía colectiva ha dado en manifestarse, siquiera tímidamente, al respecto de algunos concretos extremos propios de la regulación del derecho de reunión; especialmente dos aspectos han acaparado de modo singular la atención de los negociadores en orden a superar el régimen legal: de un lado, la apertura de la posibilidad –con carácter general- de celebración de asambleas de trabajadores dentro de la jornada de trabajo¹⁸²⁸ (y, por tanto, admitiendo el carácter retribuido de las horas en ellas empleadas¹⁸²⁹), si bien, en muchos casos, estableciendo limitaciones referidas, ya a las materias o cuestiones a tratar¹⁸³⁰, ya al número de horas anuales empleadas a tal efecto¹⁸³¹, ya indicando las preferencias en cuanto al momento

1826 Art. 47 CGYCE (2003-2007); art. 32 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004); art 36 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001-2003); art. 23 C. C. Derivados del Cemento de Asturias (2003-2005), art. 77 C. C. Derivados del Cemento de Cantabria (2002), art. 44 C. C. Derivados del Cemento de Cáceres (2001-2005).

El art. 63 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004) y el art. 32 art. 32 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004) indican, además, que las asambleas deberán celebrarse al acabar la jornada, por la tarde.

1827 El art. 63 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004) establece un plazo de preaviso de 48 h.

1828 Así, arts. 50 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001) y 47 C. C. Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000).

1829 No siempre; se da algún caso en que parece admitirse la posibilidad de celebrar asambleas dentro de la jornada –sin duda, con el propósito de favorecer la asistencia de los trabajadores-, pero no se admite el carácter retribuido del tiempo en ellas empleado, pues se exige la posterior recuperación de dichas horas: art. 55 C. C. Construcción y OP de Álava (2000-2001).

1830 Así, art. 63 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004) y art. 32 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004), cuando se trate de suspensión de pagos o quiebra de la empresa, o de la presentación de un expediente de regulación de empleo

1831 De este modo, el art. 47 CGYCE (2003-2007) prevé la posibilidad de que, excepcionalmente, puedan celebrarse asambleas dentro de la jornada, si bien con una duración máxima de 1 hora en cómputo anual; o la más generosa previsión del art. 44 C. C. Cerámica de Guipúzcoa (2001-2002-2003), conforme al que podrán emplearse en tal menester hasta 7 horas durante la vigencia del convenio, con el límite de media hora de duración por sesión]; asimismo, arts. 56 C. C. Manufacturas Productos Abrasivos de Barcelona (1999-2000) y 52 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001): 11 horas al año.

concreto de celebración dentro de la jornada (buscando períodos en que la perturbación del normal desarrollo de la actividad sea mínima), ya, por último, exigiendo la recuperación de las horas invertidas en la celebración de dichas asambleas¹⁸³².

En cualquier caso, cabe asimismo, citar algún ejemplo – afortunadamente, escaso- en que la negociación ha dado lugar, inexplicablemente, a un régimen más restrictivo de ejercicio del derecho de reunión, bajo ciertas limitaciones cuantitativas que resultan de todo punto inaceptables por constreñir su desenvolvimiento allí donde la ley nada parece permitir al respecto; nos estamos refiriendo a la limitación del tiempo¹⁸³³ y/o del número de asambleas¹⁸³⁴ –incluso las que se celebren fuera de la jornada laboral- y al endurecimiento de los plazos de antelación en la comunicación al empresario¹⁸³⁵.

1832 Así, art. 59 art. 58 C. C. Derivados del Cemento de Álava (2003).

1833 El art 36 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001-2003) limita la duración a dos horas máximo. Hasta un máximo de 12 horas al año, el art. 33 C. C. Construcción de Segovia (2003-2006); o hasta un máximo de 4 horas semanales, el art. 32 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004); 2 horas semanales, en el caso del art. 41 C. C. Derivados del Cemento de Pontevedra (2002).

1834 *Vid.* art 36 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001-2002-2003) que limita la frecuencia de las asambleas: no más de una a la semana ni más de tres al mes.

1835 En este sentido, el art 36 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001-2002-2003).

Capítulo 12.

**Administración e interpretación del convenio.
Resolución de conflictos: las Comisiones Paritarias.**

1. PRELIMINAR.

Las *Comisiones Paritarias* han sido -al menos en lo que se refiere a su existencia- una constante en la normativa estatutaria, si bien su funcionalidad (más o menos amplia) y, en consecuencia, su virtualidad *dinamizadora* del propio sistema ha ido variando en función de la propia dinamicidad estructural de éste. En este sentido, la institución paritaria ha desempeñado un importante papel; al principio, en tanto elemento modalizador de la estaticidad del sistema establecido por el ET de 1980; en la actualidad, como una parte integrante más -aunque singularmente importante-¹⁸³⁶ de un modelo que tiende ya, por su misma concepción y configuración intrínseca, a la dinamicidad.

En efecto, de la lectura de los arts. 85.2, e) y 91 ET se evidencia el propósito del legislador de evitar en lo posible los eventuales aspectos negativos residuales que, a pesar de dicha evolución, pesan todavía sobre nuestro modelo de negociación; en este sentido, la norma estatutaria procura los instrumentos necesarios al objeto, por un lado, de posibilitar la corrección de las imprecisiones e imprevisiones en que los negociadores puedan haber incurrido; por otro, permitir que las partes puedan abordar la adaptación del clausulado del convenio a las necesidades evidenciadas por cada coyuntura y, por último, arbitrar procedimientos de autocomposición y autorresolución de los conflictos suscitados en el ámbito del mismo.

Tal es la naturaleza y finalidad de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, configurada como *apéndice permanente* de la Comisión deliberadora del mismo¹⁸³⁷, ordenado tanto a las tareas propias de administración (aplicación e interpretación) del convenio, a la prevención de eventuales conflictos y a la pacífica solución de aquéllos que puedan materializarse, como, eventualmente, a la negociación de aquellos aspectos que puedan haber sido preteridos en el convenio.

Al respecto, el art. 85.2 ET convierte a la Comisión Paritaria en órgano de obligatorio establecimiento en todo convenio colectivo, como parte de su contenido mínimo, y que es concebido como instrumento básico y necesario para la gestión y administración del mismo.

Desde un punto de vista *orgánico*, ya *a priori*, la Comisión Paritaria queda configurada por el ET como un órgano mixto -participado por

1836 Como indica ALEMÁN PÁEZ, F.A.: “*Las comisiones paritarias*”, Madrid (Civitas), 1996, pág. 25, “*esta institucionalización de sedes estables de re-encuentro entre las partes propicia la continuidad de las relaciones laborales y diluye la separación entre los momentos genéticos y aplicativos de la norma paccionada, lo que parece conducir nuestro sistema de negociación a un modelo intermedio, con evidentes líneas de coincidencia entre los dos modelos ideales de contratación pero con tendencia a la apertura de negociaciones y a revalorizar la aplicación de lo estipulado en la fase negociada precedente*”.

1837 Cfr. VALDÉS DAL-RE, F.: “*Las comisiones paritarias de los convenios colectivos*”, en RPS, nº 109, 1976, pág. 69.

representantes de las dos partes (patronal y social) negociadoras del convenio-, y paritario (en la medida que su composición es, desde un punto de vista cuantitativo, equivalente para ambas representaciones). Sin embargo, y desde la perspectiva de su caracterización *funcional*, el legislador estatutario es mucho más impreciso, en la medida que, lejos de indicar las funciones que -con carácter general- han de corresponder a la Comisión Paritaria, se limita, en primer término, a configurarla como un órgano multifuncional, cuyas concretas competencias habrán de ser fijadas, de manera absolutamente libre, por las propias partes en el convenio; sin embargo, en otra sede (art. 91), el propio ET viene a perfilar de algún modo, siquiera parcialmente, algunos de los cometidos concretos que pueden corresponder a dicho órgano: el conocimiento y la resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio.

De acuerdo con todo ello, y sin perjuicio de la concreta delimitación funcional realizada por el art. 91 de la norma estatutaria, al que se acaba de hacer referencia, sólo desde la observación y valoración de la misma realidad de la negociación colectiva se puede tratar de concretar las distintas funciones que la autonomía colectiva atribuye a este tipo de órganos, y a las que se acaba de aludir a título meramente enunciativo.

En cualquier caso, y siquiera con un alcance meramente preliminar, ha de señalarse que la doctrina¹⁸³⁸ (en base precisamente al análisis empírico) ha procedido ya a delimitar las líneas competenciales básicas de las Comisiones Paritarias, y que, en esencia, se proyectan sobre las siguientes materias: *interpretación* general del convenio (orientada a la resolución arbitral de los conflictos colectivos de carácter jurídico que puedan suscitarse por la *aplicación* del mismo), *resolución de conflictos* (tanto individuales, como colectivos, a través de procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje), *vigilancia de la observancia de lo pactado* (mediante el seguimiento de los distintos acuerdos y de su efectividad, de cara a la previsión de las medidas necesarias para forzar su cumplimiento), *estudio de cuestiones específicas* propias del convenio (ordenado a la preparación de eventuales propuestas de acuerdo para futuras negociaciones), *negociación del desarrollo del propio convenio* (mediante la adopción de nuevos acuerdos dirigidos a propiciar la ejecución de lo pactado y a la misma dinamización, en definitiva, de la negociación) y, por último, cualesquiera funciones que, por acuerdo de las partes -adoptado ya *durante la vigencia del convenio*-, se les atribuya.

Ha de partirse, pues, de que las Comisiones Paritarias son los *órganos de composición mixta, conformados por representantes del banco social y del banco empresarial, que se instituyen en los pactos colectivos con la finalidad de interpretar el convenio, aplicar el clausulado del mismo, y*

1838 En este sentido, *vid., in extenso*, ALEMÁN PÁEZ, F.A.: “Las comisiones paritarias”, *op. cit.*, y APILLUELO MARTÍN, M.: “La intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo supraempresarial en la solución del conflicto de trabajo”, Barcelona (CEDECS), 1997.

*resolver, en su caso, cuantas discrepancias y conflictos surjan durante la vigencia del acuerdo*¹⁸³⁹.

A. Las Comisiones Paritarias en el marco normativo actual.

a) Panorama normativo general.

Con posterioridad, y de nuevo a través de la normativa estatal, singularmente por mor de la reforma laboral inducida por la Ley 11/1994 y, posteriormente, el Texto Refundido del ET y el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, vendría a fortalecerse e impulsarse el proceso de configuración institucional de las Comisiones Paritarias, de un modo directo, a través de las previsiones establecidas en los nuevos arts. 82.3 -párrafo tercero- [intervención de la Comisiones Paritarias de los convenios supraempresariales -en los supuestos de inaplicación del régimen salarial a determinadas empresas (“descuelgue salarial”)-, bien para resolver -en defecto de acuerdo entre las partes- las discrepancias en torno a dicha cuestión, bien para -en el mismo caso- determinar las nuevas condiciones salariales], 85.2, e) (determinación, vía convencional, de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria) y 91 (posibilidad de establecer, vía convenio o acuerdo ex art. 83.2 y 3 ET, procedimientos -como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos) y, de manera más tangencial, mediante los arts. 76.3 y 85.1 ET.

En el nuevo orden de cosas instaurado por la reforma, y tras algunas experiencias significativas sobre la materia en el ámbito de las Comunidades Autónomas, surgiría -en 1996, y con ámbito de proyección nacional- el ASEC (*Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*)¹⁸⁴⁰, suscrito por los sindicatos CCOO y UGT y por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, con una duración prevista hasta el 31.12.2000 (y prorrogable por períodos sucesivos de cinco años). El propósito del Acuerdo consistía en *“la creación y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas”*¹⁸⁴¹.

Concluída su vigencia, se suscribiría (por las mismas partes) el *II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales* (ASEC-II) y su reglamento de aplicación (RASEC-II)¹⁸⁴². Más recientemente, (en fecha 29/12/2004), se firmaría el ASEC III, en el que se ha unificado el texto del

1839 Cfr. ALEMÁN PÁEZ, F.A.: *“Las comisiones paritarias”*, op. cit., pág. 23.

1840 B.O.E. de 8 de febrero de 1996.

1841 Cfr. el artículo 1 del ASEC.

1842 Resol. de la Dirección General de Trabajo de 2 de febrero de 2001 (BOE de 26.2.2001).

ASEC II y el de su reglamento, evitándose duplicidades e incorporándose algunas mejoras técnicas.

El propósito de estos Acuerdos consiste en el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas. Se trata de *acuerdos marco sobre materia concreta*, de los previstos por el art. 83.2 ET (por lo cual participan de la naturaleza jurídica -normativa- y eficacia jurídica -*erga omnes*- de éstos); sin embargo, y por su propia conformación, su aplicación queda supeditada a la ratificación o adhesión (incondicionada y a la totalidad del Acuerdo) del mismo mediante instrumento suscrito por las partes, que deberán estar suficientemente legitimadas -desde el punto de vista de su representatividad- para obligar en su correspondiente ámbito.

Por lo que se refiere a los conflictos a los que resulta de aplicación el vigente ASEC-III, ha de subrayarse que los mismos han de ser *conflictos colectivos de trabajo* (por tanto, no se incluirían los conflictos individuales, ni aquéllos que versen sobre Seguridad Social, salvo la complementaria -incluidos los planes de pensiones-, ni aquellos de los que sean parte las Administraciones Públicas), derivados de la *interpretación y aplicación de una norma, convenio, práctica o decisión empresarial*, de las *discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio, pacto o acuerdo colectivo* (siempre que se trate de diferencias sustanciales que prolonguen la negociación, al menos, seis meses), los conflictos *que den lugar a la convocatoria de una huelga* o que surjan por la *determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento* en la misma, los derivados de las *discrepancias surgidas en el período de consultas* a que haya lugar ex arts. 40, 41, 47 y 51 ET. Los instrumentos de solución propugnados son dos: la *mediación* y el *arbitraje*.

Por lo que se refiere al papel atribuido por los sucesivos AASEC a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, es necesario aludir aquí a la preceptiva intervención previa de las mismas en los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de éstos, debiendo -además- estarse a lo establecido en cada convenio en el caso de que las partes hayan previsto un procedimiento de solución; y es que, en definitiva, los medios de solución de conflictos regulados por el Acuerdo no sustituyen, en absoluto, la intervención de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, en la medida en que la misma resulta obligatoria, por determinación legal, en los supuestos de conflicto derivado de la administración o de la gestión del convenio correspondiente; es más, las previsiones del Acuerdo sobre la actuación de las Comisiones Paritarias en los casos en que se discuta la aplicación o interpretación del convenio las convierten en materia objeto de atención preferente en la negociación colectiva sectorial¹⁸⁴³.

A este respecto, ha de referirse -por último- la creación, por parte del originario ASEC (y su continuidad con los sucesivos) de una institución

1843 En similar sentido, y respecto del ASEC-II, ROMÁN VACA, E.: "El ASEC: ¿un nuevo impulso a la negociación colectiva?", en Aranzadi Social, nº 19, febrero 2002, págs. 56 y 57.

paritaria (el *Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje*) encargada de dar soporte administrativo y de gestión a los procedimientos de solución de conflictos regulados por el Acuerdo, así como de aplicar las disposiciones de éste y de su Reglamento y, en general, *"de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos"*.

Para concluir, resulta ineludible la referencia al AINC 2005; el precedente remoto de este Acuerdo ha de hallarse en el AINC 1997, nacido del *"Pacto para la reforma del mercado de trabajo"*, suscrito -en abril del mismo año- entre CEOE y CEPYME, de un lado, y UGT y CCOO, de otro; en el originario AINC tomaría verdadera carta de naturaleza el instituto paritario, debiendo destacarse el papel atribuido a las concretas Comisiones Paritarias de los convenios colectivo: se vendría a resaltar -sin menoscabo de las ya tradicionales competencias en materia de interpretación y aplicación de los mismos-, las funciones que las Comisiones Paritarias pueden desempeñar en materia de procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos colectivos, si bien en punto a ello, las partes negociadoras quedaban vinculadas por el ASEC, debiendo utilizar a tal efecto los procedimientos por el mismo establecidos.

En el vigente AINC (2005), se apuesta por un impulso a las fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias de los convenios, y una mejor y más completa regulación de las mismas en aras al efectivo seguimiento y cumplimiento (en sentido amplio) de los compromisos adquiridos.

b) Caracterización de la designación de la Comisión Paritaria como parte del *"contenido mínimo"* del convenio.

Si bien dentro de la ciertamente amplia libertad (acorde, asimismo, con la amplitud del espacio constitucional del que los interlocutores sociales gozan a la hora de ejercitar su derecho a la autonomía colectiva), que el legislador estatutario concede a las partes sociales -las materias posible objeto de negociación pueden ser "materias de índole económica y laboral", es decir, todo aquello que incide directamente sobre el contrato de trabajo y las condiciones de desarrollo del mismo, materias sindicales, medios de autocomposición de los conflictos, pactos de empleo, beneficios sociales, etc. -, existen parcelas del contenido convencional que, de algún modo, quedan sustraídas *ex lege* a la libre disponibilidad de las partes negociadoras, al menos en lo que se refiere a la necesidad de que ciertos extremos aparezcan, forzosamente, comprendidos en el convenio.

Estamos haciendo referencia a lo que el art. 85.3 ET denomina *"contenido mínimo"* del convenio colectivo; se trata de una serie de estipulaciones orientadas a la identificación, encuadramiento y gestión del convenio, entre las que se encuentran la determinación de las partes que lo convienen, delimitación de los ámbitos personal, funcional y territorial del convenio, los pactos sobre la forma, condiciones y preaviso para la denuncia del mismo y, por último, la designación de una Comisión Paritaria

encargada de conocer y resolver de cuantas cuestiones se le atribuyan, así como la determinación de los procedimientos adecuados para solventar las discrepancias que en su seno puedan surgir.

La caracterización de la constitución de la Comisión Paritaria como parte de ese “contenido mínimo” negociado revela, sin duda, el reconocimiento legislativo de su carácter esencial, hasta el punto que la omisión de la referencia a ella provoca la invalidez del convenio y, en definitiva la pérdida de su eficacia normativa, además de constituir un defecto formal que impediría el registro del convenio por parte de la Autoridad laboral¹⁸⁴⁴.

Esta última exigencia legal, en torno a la designación de la Comisión Paritaria del convenio y de los procedimientos para resolver los eventuales conflictos que dentro de la misma puedan generarse, responde, sin duda al propósito estatutario de potenciar los procedimientos autónomos para llevar a cabo, tanto la normal administración del convenio (en la medida que el órgano paritario habrá de entender “*de cuantas cuestiones le sean atribuidas*”), como -a tenor del art. 91 del propio ET- el conocimiento y resolución de los conflictos que puedan surgir con ocasión de la interpretación y aplicación del mismo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de que la práctica totalidad de los convenios analizados en el presente trabajo cumplen dicha exigencia legal¹⁸⁴⁵, ha de destacarse que, respecto de tan básico requisito aún se hallan experiencias negociadoras en que tal contenido mínimo convencional ha resultado preterido¹⁸⁴⁶.

2. ASPECTOS ORGÁNICOS: LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.

A. La cuestión de la composición a la luz del ET

a) Aspectos generales.

Tal como queda configurada la institución paritaria en el ET, sus integrantes representan en ella los intereses de ambas partes negociadoras y, por tanto, puede hablarse de vocales *de representación de los*

1844 A pesar de que dicha omisión sería encuadrable en los supuestos de “conculcación de la legalidad vigente”, a que se refiere el art. 90.5 ET, lo lógico es que la Autoridad laboral, advertido el vicio, requiera -primero- a las partes para que éstas procedan a su subsanación, y que solo una negativa obstinada de las mismas a ello provoque los efectos previstos en el mencionado precepto estatutario (incoación de oficio por parte de la Autoridad laboral del procedimiento de impugnación de convenios colectivos -artículos 161 y ss. del TRLPL-).

Al respecto, *vid.* MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “*Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*”, Madrid (IELSS), 1985, pág. 38.

1845 Excepción hecha de la cuestión concreta de los mecanismos para resolver discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que, como se verá más adelante, sólo es abordada en un número ciertamente limitado de convenios.

1846 De este modo, el C. C. Construcción de Asturias (1999-2000), el C. C. Pintores Murales, Decoradores y Empapeladores de Valencia (1999-2000).

trabajadores y vocales de representación empresarial; tal carácter bipartito es el que naturaliza, precisamente, el carácter *mixto* de la Comisión, si bien su carácter *paritario* viene determinado por otro condicionante adicional: el carácter par o igual de ambas representaciones, que puede lograrse, en primer término, estableciendo idéntico número de vocales para cada una de las representaciones (otorgando a cada vocal un voto), o bien que, sin darse identidad en el número de vocales de una y otra representación, se atribuya paridad de votos¹⁸⁴⁷. En el ámbito negociador analizado en el presente trabajo puede afirmarse la total hegemonía del primer sistema de “parificación”, en detrimento del segundo, si bien resulta destacable que en algún caso se hace expresa referencia al número par de votos de cada una de las representaciones –aunque, de cualquier modo, tal paridad resulta implícita, en el resto de supuestos, a partir de la atribución de idéntico número de vocales a cada una de las representaciones y el correlativo reconocimiento de los derechos de voz y voto de cada uno de aquéllos-.

De acuerdo con el art. 85.3, e) ET, las partes negociadoras del convenio colectivo satisfarán el imperativo legal de designación de la Comisión Paritaria, bien señalando en el propio texto de aquél la concreta identidad de quienes hayan de integrarla, bien difiriendo tal concreción a un momento posterior¹⁸⁴⁸ en que la Comisión Negociadora –única legitimada para realizar tal designación- seguirá desempeñando sus funciones propias, en tanto no quede constituida la Comisión Paritaria del convenio. No existe en el sector de la construcción una única pauta de conducta en tal sentido, alternándose tanto la designación nominal en el mismo texto convencional de los vocales de la Comisión Paritaria¹⁸⁴⁹ cuanto la mera referencia a su número y adscripción –en su caso- a las correspondientes organizaciones sindicales o patronales.

La designación puede hacerse refiriéndose a las personas de manera directa, con indicación del nombre y apellidos, o, de otro modo, aludiendo a

1847 Solución que, en último extremo, debe ser la utilizada, en defecto de cualquier otra, para salvar la paridad de la Comisión. En cualquier caso, tal alusión expresa a la atribución de un voto por cada una de ambas representaciones se encuentra también en supuestos en que la composición numérica es estrictamente simétrica, seguramente como propósito de los negociadores de enfatizar el carácter paritario de la institución.

1848 Que puede ser el de la firma misma del convenio, o cualquier otro, pues la Comisión Negociadora no queda disuelta hasta que la Comisión Paritaria se haya constituido. En cualquier caso, no quedará indefinidamente pospuesta, siendo frecuente que se fije un plazo máximo de constitución desde la publicación del pacto en el boletín oficial correspondiente.

1849 De este modo, y en el subsector de construcción y edificación, art. 21 C. C. Pintura de La Coruña (2000), art. 25 C. C. Construcción y Obras Públicas de Soria (1998-1999), art. 7 C. C. Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001).

En el subsector de vidrio y cerámica, el art. 6 C. C. Vidrio Plano de Málaga (1998-1999).

En el subsector de derivados del cemento, art. 14 C. C. Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000).

los cargos por ellas desempeñados antes de su designación. El número de vocales será variable¹⁸⁵⁰.

Con objeto de garantizar que la Comisión Paritaria quede estructurada de manera semejante, si no igual, a la Comisión Negociadora¹⁸⁵¹, lo lógico es que las partes señalen en el convenio una participación sindical proporcional a los delegados de cada central sindical firmante del convenio o, por contra, que decidan una participación igualitaria, designando un miembro por cada sindicato con representación legal suficiente; incluso es frecuente que la designación se realice en favor de personas que ya hubieran formado parte de la Comisión Negociadora¹⁸⁵².

1850 Verdaderamente es heterogénea la configuración dimensional de la Comisión Paritaria que la negociación colectiva del sector plantea; así, hallamos órganos paritarios que se componen de 4, 6, 8, 10 y hasta 12 miembros titulares [amén, en su caso, de los correspondientes suplentes –como en el caso de los arts. 7 C. C. Mármol y Piedras de Pontevedra (2004) y 11 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004), en que su existencia se prevé de modo expreso-].

En este sentido, y como ejemplos:

- 4 vocales (2+2): art. 21 C. C. Comercio Materiales Construcción de Valencia (2002-2003), art. 27 C. C. Construcción y Obras Públicas de Huesca (2002-2006), art. 9 C. C. Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002).
- 4 vocales (2+2) más un presidente: art. 10 C. C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción y saneamiento de Alicante (2004-2006), donde, además, se contempla la cautela de que no habrá más de un empresario o trabajador por empresa.
- 6 vocales (3+3): art. 5 C. C. Construcción de Lérida (2002-2006), art. 7 C. C. Derivados del Cemento de Burgos (2004), art. 6 C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003-2005).
- 6 vocales (3+3) más un presidente: art. 6 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001-2003), art. 12 C. C. Comercio Materiales Construcción de Cantabria (2004-2005-2006), art. 7 C. C. Construcción y Obras Públicas de La Rioja (2003--2005); art. 38 C. C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002-2004), art. 44 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003), art. 7 C. C. Mármol y Piedras de Pontevedra (2004).
- 8 vocales (4+4): art. 7 C. C. Alabastro de Navarra (2002-2004), art. 5 CGF (2003), art. 48 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007), art. 61 C. C. Construcción de Córdoba (2004-2006), art. 32 C. C. Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (2002-2005), art. 10 C. C. Mármol y Piedras de Castellón (2002-2006), art. 6 C. C. Mármol, Piedras y Granitos de Alicante (2002-2006), art. 7 C. C. Terrazos y piedra artificial de Zaragoza (2002), art. 8 C. C. Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005), 11 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004), art. 10 C. C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001-2002).
- 10 vocales (5+5): C. C. Construcción de Cantabria (2002-2003-2004-2005-2006).
- 12 vocales (6+6): art. 12 CGSC (2002-2006), art. 9 CGYCE (2003-2007), art. 95 C. C. Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2004), art. 7 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 10 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 15 CGDC (2001-2005), art. 15 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003), art. 4 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002).

1851 Se trata, en definitiva, de garantizar o asegurar de algún modo la pervivencia de la Comisión deliberante durante la vigencia del convenio. Sin embargo, ello no responde a un designio caprichoso o arbitrario de la propia Comisión Negociadora, sino a la necesidad de, por un lado, mantener el equilibrio de fuerzas en la fase de administración del convenio y, de otro, la adecuación del órgano a las funciones que debe desempeñar y que, en numerosas ocasiones, afectarán a temas de afectación personal general.

1852 Tal sucede en el subsector de construcción y edificación: art. 12 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001) , art. 9 C. C. Elaboración e Instalación Piedra y Mármol de La Coruña (2000) , art. 39 C. C. Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), art. 29 C. C. Comercio Materiales Construcción de Pontevedra (1999), art. 21 C. C. Pintura de La Coruña (2000) , art. 25 C. C. Construcción y Obras Públicas de Soria (1998-1999); igualmente, en el

A los vocales de la Comisión Paritaria les viene reconocida una serie de derechos; en primer término, derechos de carácter sustantivo e individual, inherentes y consustanciales a su misma condición de miembros *natos* del órgano paritario: son los derechos de *convocatoria*, *asistencia*, *voz* y *voto*, sin los cuales resultaría imposible su participación y, por ende, la actividad misma de la Comisión.

En segundo lugar, puede hablarse, asimismo, de la atribución de un derecho, esta vez de carácter *instrumental*, cuya titularidad y ejercicio corresponden *colectivamente* al conjunto de cada una de las representaciones: el derecho a nombrar suplentes y sustitutos en caso de ausencia y/o cese de los titulares de la Comisión.

Además de los vocales designados, sin los cuales no puede existir la Comisión Paritaria, pueden -eventualmente- instituirse cargos cualificados en el seno de la misma: el *presidente* y el *secretario*¹⁸⁵³ (con esta u otra denominación), que pueden quedar, o no, configurados como elementos internos de la propia Comisión¹⁸⁵⁴. El cometido de tales figuras consiste en organizar y ordenar el funcionamiento de la Comisión. Sus nombramientos suelen llevarse a cabo en la primera reunión constitutiva de la Comisión, recayendo, por lo general, en vocales de la misma, elegidos de común acuerdo¹⁸⁵⁵, por un tercero imparcial o en base a criterios objetivos¹⁸⁵⁶, y

subsector de vidrio y cerámica: art. 6 C. C. Vidrio de Zaragoza (1999), art. 29 C. C. Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997), art. 34 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia (2000-2001), art. 35 C. C. Vidrio Plano de Vizcaya (1999-2000), art. 7 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 7 C. C. Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004), art. 6 C. C. Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002-2006), art. 7 C. C. Terrazos y piedra artificial de Zaragoza (2002).

Por lo que respecta al subsector de yesos, cales y escayolas: art. 9 CGYCE (2003-2007).

En el subsector de derivados del cemento: art. 15 CGDC (2001-2005), art. 26.A) C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998), art. 11 C. C. Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000).

En el subsector de la ferralla, el art. 5 CGF (2003).

1853 En ocasiones, incluso, se procede a la designación de dos secretarios, uno por cada una de las representaciones [art. 7 C. C. Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001) y art. 50 C. C. Cerámica Artística de Toledo (2001-2003)].

1854 Quedan configurados como sujetos externos a la Comisión en: (construcción) D.A. Primera C. C. Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), art. 26 C. C. Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), art. 12 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001) y art. 11 C. C. Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000), Art. 10 C. C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción y sanamiento de Alicante (2004-2006), art. 12 C. C. Comercio Materiales Construcción de Cantabria (2004-2005-2006), art. 7 C. C. Construcción y Obras Públicas de La Rioja (2003-2005); art. 38 C. C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002-2004), art. 44 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003); (vidrio y cerámica) art. 6 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001-2003).

1855 Se exige tanto la unanimidad como la simple mayoría para la adopción del acuerdo de nombramiento: mayoría en art. 9 C. C. Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002) y art. 6 C. C. Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002-2006); unanimidad, en art. 7 C. C. Terrazos y piedra artificial de Zaragoza (2002) y art. 25 C. C. Derivados del Cemento de Gerona (2003-2005).

1856 El cargo de secretario recaerá en el vocal más joven de la comisión, según el art. 5 C. C. Construcción de Lérida (2002-2006).

que, por regla general¹⁸⁵⁷ y con objeto de mantener el equilibrio de fuerzas, ocupan el cargo de manera transitoria, alternativa y rotativa¹⁸⁵⁸.

Los cometidos del presidente convergen en el propio carácter moderador de su figura, consistiendo, básicamente, en la ordenación del desarrollo de las reuniones, conducir los debates, aproximar a las partes e intentar orientar y clarificar los puntos controvertidos. Al objeto de garantizar su neutralidad, es frecuente la exclusión de su derecho a votar en las decisiones de la Comisión, a menos que desarrolle una función arbitral suplementaria en atención a la cual se le atribuyan funciones decisorias¹⁸⁵⁹, o bien que, simplemente, ya forme parte de la Comisión como vocal.

Al secretario corresponde la fe documental de lo debatido en cada reunión y, por ende, el desarrollo de las tareas administrativas de registro, archivo, comunicación, certificación y notificaciones¹⁸⁶⁰. Por lo que se refiere al régimen de su participación en las decisiones de la Comisión, habrá de estarse, como en el caso del presidente, a su condición previa de vocal o no, pues en el primer caso, tendrá derecho a voto, careciendo de él en caso contrario¹⁸⁶¹, a menos que en tal supuesto se le atribuyera, asimismo, función decisoria alguna.

Por último, pueden integrarse en la Comisión Paritaria, como asistentes (con voz, pero sin voto) otros sujetos, los denominados asesores¹⁸⁶² (ya de la parte social, ya de la parte empresarial), cuya

1857 Salvo en algunos casos, como el art. 10 C. C. Mármoles y Piedras de Castellón (2002-2006), que atribuyen la presidencia de la Comisión siempre a la representación patronal.

1858 De este modo, se establece la rotación del cargo de presidente en art. 48 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007), art. 61 C. C. Construcción de Córdoba (2004-2006) y art. 5 C. C. Construcción de Lérida (2002-2006).

Se establece la rotación en el desempeño del cargo de secretario/a de la Comisión Paritaria: (construcción) art. 11 C. C. Construcción de Las Palmas (1993-1996), D.A. Primera C. C. Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), art. 9 C. C. Construcción de Melilla (1993), art. 61 C. C. Construcción de Córdoba (2004-2006-2006), art. 6 C. C. Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2005-2006), art. 10 C. C. Mármoles y Piedras de Castellón (2002-2006), art. 9 C. C. Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002); (derivados del cemento) art. 10 C. C. Derivados del Cemento de Huesca (2001-2005), art. 6 C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003-2005); (azulejo) art. 48 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007).

1859 De este modo se indica en art. 8 C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2001) y en el art. 6 C. C. Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002-2006), que atribuyen a la presidencia de la Comisión Paritaria un voto de calidad.

1860 En este sentido, el art. 9 CGYCE (2003-2007) explicita como funciones o cometidos de la secretaria: la convocatoria de las reuniones, la redacción de las propuestas de actas, y su custodia una vez aprobadas y firmadas.

1861 De esta manera, concretamente, en art. 6 C. C. Construcción de Badajoz (2005-2006), art. 23 C. C. Derivados del Cemento de Albacete (2003-2005) y art. 9 C. C. Derivados del Cemento de Álava (2003), que les atribuyen voz, pero no voto.

1862 Así se prevé en: (construcción) art. 26 C. C. Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), art. 5 C. C. Construcción de Ceuta (1999-2001), art. 12 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001), art. 9 C. C. Elaboración e Instalación Piedra y Mármol de La Coruña (2000), art. 7 C. C. Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001), art. 8 C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2001), art. 55 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), art. 11 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004), art. 5 C. C.

presencia es, en todo caso contingente (del mismo modo que lo es la existencia de presidente y secretario); sin embargo, los asesores no serán nunca vocales de la Comisión Paritaria, sino que mantendrán una posición externa a la misma. Es frecuente, para concluir, el establecimiento de ciertos condicionantes a su presencia.

b) La participación de los sindicatos no firmantes.

La premisa básica de la que ha de partirse a la hora de abordar esta cuestión es el derecho que a todo sindicato -de acuerdo con las reglas sobre legitimación inicial (*capacidad negociadora*) establecidas por el art. 87 ET, y según el ámbito de la negociación-, asiste a formar parte de la Comisión Negociadora del convenio, por gozar de una aptitud genérica para negociar convenios de eficacia general, permitiéndole no tanto negociar concretamente o adoptar acuerdos determinados, cuanto “intervenir en la negociación”, con facultad para “proponer o aceptar iniciativas de negociación”.

Esa capacidad negociadora o legitimación inicial ha de ir acompañada de una *legitimación strictu sensu* o *legitimación* interviniente, que, de acuerdo con las reglas del art. 88 ET permite a un sujeto colectivo dado integrarse en la negociación de un concreto convenio colectivo.

Tal duplicidad de reglas de aptitud puede conducir a un triple orden de situaciones. En primer lugar, que todo sindicato en que concurren legitimación inicial y legitimación interviniente puede, *ab initio*, optar por participar o no en la negociación, o bien, ya iniciada la misma (por causa de disconformidad o por razón de su misma estrategia sindical), decidir apartarse de la misma.

En segundo lugar, la carencia de capacidad negociadora excluye radicalmente toda posibilidad de participación, *in genere*. Por último, puede suceder que, concurriendo capacidad negociadora, un sindicato no pueda formar parte de la Comisión deliberante por carecer de legitimación *strictu sensu* (falta de representatividad en el ámbito específico del convenio concreto) para participar en la negociación del mismo.

En los tres supuestos, es decir, tanto si -aún reuniendo capacidad y legitimación- el sindicato decide no participar, apartarse de la negociación o, simplemente, no firmar el convenio, como si queda excluido, ya por carecer de capacidad negociadora inicial, como si -en otro caso- se ha visto, ya *ab initio* imposibilitado para participar en la negociación por falta de

Construcción de Ceuta (2003--2006), art. 7 C. C. Mármoles y Piedras de Pontevedra (2004), art. 44 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003), art. 11 C. C. Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000); (cerámica y vidrio) art.116 CGEVC (1999-2001), art. 40 C. C. Comercio y Manufacturas Vidrio Plano de Alicante (1998- 2000), Cap. III C. C. Figuras Barro de Murcia (1996-1997), y art. 25 C. C. Cerámica de Valencia (1995-1996); (azulejo) art. 48 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007); (derivados del cemento), art. 9 C. C. Derivados del Cemento de Álava (2003).

legitimación interviniente, pueden plantearse ciertos interrogantes en cuanto a su posible participación en la Comisión Paritaria del concreto convenio.

Tales interrogantes quedan inmediatamente resueltos; en primer término, por lo que se refiere a los dos últimos supuestos, en la medida que, si la exclusión de tales sindicatos de la Comisión deliberante no puede considerarse en modo alguno limitativa ni atentatoria a los derechos de negociación colectiva y de libertad sindical¹⁸⁶³, tampoco puede entenderse contraria a Derecho la preterición de los mismos a la hora de configurar la Comisión Paritaria del convenio así firmado.

Por otra parte, y en lo que respecta al primer supuesto (exclusión de aquellos sindicatos que, aun legitimados, se apartan de la negociación o no suscriben el convenio), la respuesta no es unívoca. En este sentido y de cara a la misma, la concreta atribución competencial de la Comisión Paritaria en cada caso será el argumento básico que permita decantarse por la posibilidad de exclusión o, de otro modo, por la necesaria integración de tales organizaciones en el órgano paritario.

Y es que, si las funciones de la Comisión Paritaria quedan circunscritas a la pura *administración*¹⁸⁶⁴ del convenio, cabe aplicar la misma consecuencia que en los supuestos anteriormente analizados (posibilidad de exclusión); y ello porque la no aceptación del convenio se convierte en origen “*voluntario*” de tal exclusión, que en absoluto atentaría ni contra el derecho a la libertad sindical ni contra el derecho a la negociación colectiva. Así se ha entendido por el TC, para quien *“en tanto la ausencia de vínculo al convenio colectivo y la inexistencia de suscripción del contenido del convenio justifican la exclusión de los sindicatos no firmantes”*, ya que, en la medida que *“dada su naturaleza consensual y negocial, el Convenio Colectivo no sólo crea reglas para las relaciones de trabajo, sino también compromisos y obligaciones asumidas por las partes que lo conciertan (...) no siendo lógico y razonable (ni desde luego constitucionalmente exigible) pretender gozar de los derechos contractuales reconocidos en el Convenio a sus partes firmantes, sin sujetarse a las obligaciones dimanantes de él. Entre estas contrapartidas puede incluirse la creación de instrumentos a través de los cuales no sólo se ejecuta en*

1863 Así, las SS.TC 73/1984, de 27 de junio (f. jco. 2), 12/1983, de 22 de febrero (f. jco. 3) y 187/1987, de de 24 de noviembre (f. jco. 4).

1864 Entendida como *“interpretación o aplicación de alguna de las cláusulas del convenio, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto o la adaptación de contenido según datos objetivos y prefijados”*. Cfr. la STC 73/1984, de 27 de junio (f. Jco. 3).

Aquí se incluirían, asimismo, actividades incluso encuadrables en el ámbito de “lo normativo”, como el desarrollo de cláusulas contenidas ya en el convenio, *“que conforman una actividad de regulación conectada o conectable con lo dispuesto convencionalmente”*, que *“sirve a la solución de conflictos de intereses latentes en la norma convencional”*, o actuaciones arbitrales a través de las que a la Comisión se encomienda (en virtud de un compromiso arbitral suscrito entre las partes legitimadas para convenir) el entendimiento aplicativo -no estrictamente jurídico- del convenio, a resultas de lo que se puede establecer nuevas condiciones de trabajo, en lo que significa una clara distinción entre la negociación-revisión y la negociación-administración, que, *ab initio*, se admite como posible e incontrovertida facultad de la Comisión Paritaria.

*sentido estricto el contenido normativo del Convenio Colectivo, sino que se crean instancias comunes de consulta y participación, a las que el empresario no habría de someter sus decisiones o propuestas, si no estuviera vinculado y obligado a ello por el Convenio Colectivo*¹⁸⁶⁵. Por ello, los sindicatos no firmantes *“no quedan obligados a la lógica cooperativa subyacente a este tipo de organismos (con referencia a la Comisión Paritaria del convenio) y, por ello mismo, tampoco tienen derecho a acceder a las comisiones quienes no aceptan los compromisos y objetivos subyacentes a su creación*¹⁸⁶⁶.

Por contra, si a la Comisión Paritaria se le atribuyen competencias de *negociación o de creación normativa*, posibilitando la modificación de las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas -normas- para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio¹⁸⁶⁷, la exclusión de sindicatos legitimados para intervenir en la negociación en dicho ámbito resultaría atentatoria contra el derecho de libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, en la medida que *“la autonomía colectiva está sometida a la Constitución y a la Ley”* (arts. 87 y 88 ET), por lo que la Comisión Paritaria actuará legítimamente en modificaciones generales de lo convenido *“en tanto no desconozca facultades legalmente establecidas, y por ello, indisponibles, de otras representaciones colectivas o de otros sujetos sindicales*¹⁸⁶⁸.

De esta suerte, no podrán atribuirse funciones reguladoras de las condiciones generales de trabajo a una Comisión Paritaria cuya composición quede reservada en exclusiva a las partes firmantes del convenio, con exclusión de los no firmantes cuando éstos, de acuerdo con la ley, tienen derecho a la negociación colectiva, excepto cuando la actividad de creación normativa venga atribuida a la Comisión en virtud de un compromiso arbitral suscrito entre quienes estén legitimados para negociar en el ámbito de que se trate.

Y es que, como el TS tiene reiterado¹⁸⁶⁹, *“tanto el Tribunal Constitucional, como este Supremo de Justicia, han establecido una doctrina, hoy exenta de quiebras o puntos oscuros, a propósito de la integración de Sindicatos no firmantes en comisiones establecidas en los convenios colectivos. (...) Tal doctrina puede resumirse en los siguientes asertos:*

1. *La exclusión de un Sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó, ni asumió después por adhesión, puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o*

1865 Cfr. la STC 184/1991, de 30 de septiembre (f. jco. 7).

1866 *Ibidem*; *vid.*, en análogo sentido, la STC 137/1991, de 20 de junio (f. jco. 6, *sensu contrario*).

1867 Cfr. la STC 73/1984, de 27 de junio (f. jco. 3).

1868 Cfr. la STC 184/1991, de 30 de septiembre (f. jco. 6).

1869 Por todas, *vid.* STS (Social), de 11 de julio de 2000.

al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva.

2. *Esta limitación inconstitucional del derecho del sindicato a participar en una comisión determinada se produce cuando concurren dos circunstancias: de una parte, que el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiéndose por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo.*
3. *Cuando no concurren los anteriores datos, los signatarios de un convenio colectivo, en uso de la autonomía colectiva, pueden prever la creación de comisiones reservadas a quienes suscribieron el convenio, en tanto que «no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, (...) a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo».*
4. *Se distinguen por tanto **comisiones negociadoras** y **comisiones aplicadoras**. Son las primeras las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, y son las segundas las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En aquellas tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical reconocidos en el art. 28 de la Constitución y Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.”*

En definitiva, ha de defenderse como correcta la postura de exclusividad de participación de los sindicatos firmantes del convenio colectivo en la composición de la Comisión Paritaria, si bien con la salvedad, ya apuntada, de los supuestos de atribución a la misma de funciones de negociación o creación normativa general, en los cuales los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva actúan como límites a la posibilidad de exclusión de cualquier sujeto legitimado.

B. La ordenación del funcionamiento de la Comisión Paritaria.

a) Cuestiones generales.

La Comisión Paritaria debe, en el marco de su actuación, quedar sometida a unas determinadas reglas procedimentales que ordenen de algún modo la manera de desarrollar su actividad; en este sentido, deberán marcarse pautas para la convocatoria y celebración de reuniones, para la válida constitución de la Comisión, para la válida adopción de acuerdos y, por ende, para resolver las posibles controversias y/o bloqueos¹⁸⁷⁰ que, en el seno de la misma, puedan -precisamente- plantearse por su carácter paritario.

1870 Tales previsiones podrían calificarse como mínimas, pudiendo las partes incluir la regulación de algún otro tipo de cuestiones, quizá más accesorias, en función al interés institucionalizador que las mismas alberguen.

Las reglas que han de regir el funcionamiento del órgano paritario del convenio pueden, desde un punto de vista puramente material y lógico, fijarse de dos maneras diversas: en primer término, por medio de la propia voluntad de la Comisión Negociadora del convenio, expresada en la concreción -en el mismo texto del acuerdo- de las normas a que dicho órgano habrá de quedar sometido en el desarrollo de sus funciones; de otro modo, trasladando tal cometido a la voluntad de la misma Comisión Paritaria para que sea ésta la que establezca sus propias reglas de actuación¹⁸⁷¹ (en cuyo caso, lo normal será que, en la primera reunión -constitutiva de la Comisión Paritaria- se acuerde la concreción de aquéllas).

Sin embargo, ambas posibilidades no resultan en la realidad tan alternativas como, a primera vista, pudiera sugerirse; y ello porque (sin perjuicio de volver más adelante sobre esta cuestión), de algún modo, el legislador está imponiendo -en todo caso- la utilización de la primera de ellas (determinación “previa”, en el propio texto del convenio), si no para concretar, a través de tal mecanismo, todas y cada una de las reglas procedimentales, sí -al menos- para determinar, necesariamente por medio del mismo, las reglas que habrán de determinar “*los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión*”¹⁸⁷². Fuera de esta concreta materia, las partes negociadoras son libres para concretar por sí mismas, también el resto de las pautas procedimentales que habrán de regir el funcionamiento del órgano paritario, o bien para atribuir a la propia Comisión, ya constituida, la facultad de autorregular tales aspectos de su actuación.

Por lo que se refiere ya a los concretos aspectos *materiales* de la regulación de tales cuestiones procedimentales, vamos a hacer referencia en primer lugar a la regulación de las reuniones (número o periodicidad, condiciones de convocatoria y *quorum* de constitución), para abordar con posterioridad la cuestión de las mayorías necesarias para la válida adopción de acuerdos.

En lo que a las reuniones atañe, los convenios colectivos suelen distinguir entre reuniones *ordinarias* y *extraordinarias*; para las primeras se suelen establecer diversos criterios de periodicidad (mensual, trimestral)¹⁸⁷³,

1871 Así lo prevé el art. 12 C. C. General Construcción (2002-2003-2004-2005-2006).

1872 Cfr. el art. 85.3, e), *in fine*, ET.

1873 La periodicidad establecida es heterogénea en nuestra negociación colectiva; de esta manera, puede hallarse intervalos de 2 meses [art. 26 C. C. Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), art. 22 C. C. Derivados del Cemento de Asturias (2003-2005), art. 7 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 5 C. C. Construcción de Lérida (2002-2003-2006)], 3 meses [art. 12 *in fine* C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001), art. 12 C. C. Construcción de Las Palmas (1993-1996), art. 9 C. C. Construcción de Melilla (1993), art. 55 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), art. 6 C. C. Vidrio Plano de Málaga (1998-1999), art. 53 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001) y art. 11 C. C. Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000), art. 95 C. C. Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2004), art. 12 CGSC (2002-2006), art. 10 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 12 C. C. Construcción de Cáceres (2002-2006), art. 8 C. C. Construcción de Pontevedra (2004)], e, incluso, algunos no establecen frecuencia alguna,

mientras que en las segundas, precisamente por su carácter extraordinario, su celebración suele quedar sometida al cumplimiento de ciertos requisitos, tanto de fondo como de forma (respecto a los primeros, la perentoriedad o urgencia de los asuntos a tratar; respecto de los formales, que la convocatoria de tal reunión extraordinaria sea solicitada por ambas partes, por decisión mayoritaria de una de ellas, o por una cierta proporción sobre el total de ambas representaciones).

Las reuniones de la Comisión Paritaria podrán convocarse de dos maneras: de oficio (por el propio órgano paritario, a cuyo arbitrio y propia iniciativa podrá convocarse reunión cuando existan asuntos que deban ser tratados) o a instancia de una de las partes, que deberá instar su celebración mediante la realización de una serie de trámites procedimentales (solicitud escrita dirigida al presidente o secretario, en su caso, de la Comisión, con referencia precisa y concreta del tema que se somete a su consideración, tipo de actuación que se requiere, identificación de los solicitantes, etc.). Los trámites sucesivos se canalizarán a través de la actuación del secretario de la Comisión, que comunicará el orden del día a los miembros de la misma y la fecha de celebración de la misma, para cuyo señalamiento suelen, a menudo, fijarse ciertos plazos máximos desde la recepción de la solicitud o desde la comunicación o recepción de la convocatoria¹⁸⁷⁴.

Señalada fecha para la reunión, y llegado el momento, habrá de comprobarse la existencia del *quorum* mínimo adecuado para la válida constitución de la Comisión Paritaria¹⁸⁷⁵ que, generalmente suele ser algo menor para la segunda convocatoria, al objeto de flexibilizar la posibilidad de actuación del órgano¹⁸⁷⁶.

Cuestión más compleja es la relativa a las mayorías necesarias para la válida adopción de acuerdos. Presupuesto necesario para abordarla es, sin duda, la reflexión sobre el mismo carácter paritario de la Comisión (exigencia

dejando la oportunidad de la reunión “a instancia de cualquiera de las partes”; así, por todos, art. 7 C. C. Construcción y Obras Públicas de La Rioja (2003-2005).

1874 En este sentido, se exige determinada antelación para la comunicación o recepción de la convocatoria:

-al menos, tres días laborables a la fecha propuesta para la reunión: art. 9 CGYCE (2003-2007), art. 7 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 5 C. C. Construcción de Ceuta (2003-2006).

-al menos, cinco días hábiles: art. 21 C. C. Comercio Materiales Construcción de Valencia (2002-2003) y art. 5 C. C. Construcción de Lérida (2002-2006).

1875 Así, exige la presencia, como mínimo, de la mitad de los miembros de cada una de las representaciones el art. 10 C. C. Derivados del Cemento de Huesca (2001-2005); por el contrario, exigen la presencia de la totalidad de los miembros de la comisión: art. 21 C. C. Comercio Materiales Construcción de Valencia (2002-2003) y art. 7 C. C. Construcción y Obras Públicas de Huesca (2002-2006).

1876 Art. 11 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004) y art. 25 C. C. Derivados del Cemento de Gerona (2003-2005). De esta manera, y en primera convocatoria, se exige la presencia de la mitad más uno de los miembros de cada representación; en segunda convocatoria, se tendrá como válidamente constituida la comisión sea cual sea el número de asistentes.

legal reiterada en los arts. 85 y 91 ET), que va a condicionar inevitablemente el régimen de formación de la voluntad de la misma. En efecto, la naturaleza paritaria del órgano va a determinar la necesidad de que las voluntades de ambas partes concurren, si bien para ello va a ser necesaria la secuenciación de dos fases decisorias: la primera, que habrá de desarrollarse en el seno de cada una de las representaciones; la segunda, consistente en lograr la concurrencia de ambas voluntades.

Por lo que se refiere a la primera de tales fases, y sin perjuicio de la absoluta libertad de cada una de las representaciones para establecer el sistema para ello, podrían aplicarse -en su defecto y por analogía- las reglas estatutarias que rigen la adopción de acuerdos en las Comisiones Negociadoras (mayoría de votos en cada una de las representaciones –art. 89.3 ET-); en cualquier caso, y desde la perspectiva de la realidad negocial, lo habitual es que no se establezca régimen concreto alguno para esa primera fase de formación de la voluntad interna de las representaciones¹⁸⁷⁷.

La segunda fase viene caracterizada, ya *a priori*, por la dificultad de conjugar las voluntades, frecuentemente discrepantes, de ambas representaciones, a través de la consecución de un acuerdo unánime¹⁸⁷⁸; y es, precisamente, esa “natural” oposición¹⁸⁷⁹ la que va a obligar al establecimiento de mecanismos adecuados que permitan obviar los fatales e inevitables bloqueos que el funcionamiento de la Comisión pueda sufrir, precisamente, por su mismo carácter paritario¹⁸⁸⁰.

No obstante, este planteamiento inicial ha de quedar matizado por un argumento evidente: la mayoría necesaria¹⁸⁸¹ para la adopción de los

1877 De hecho, únicamente se han hallado dos casos en que se exige la mayoría en el seno de cada una de las representaciones: art. 7 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001-2002-2003) y art. 9 C. C. Derivados del Cemento de Álava (2003).

1878 Así se exige en: (yesos, cales y escayolas) art. 9 CGYCE (2003-2007), art. 10 CC. Yesos y escayolas de Almería (2004); (construcción y edificación) art. 12 CGSC (2002-2006), art. 11 C. C. Construcción de Tarragona (2003-2004), art. 95 C. C. Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2004), art. 10 C. C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción y sanamiento de Alicante (2004-2006), art. 10 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 34 C. C. Construcción de Ávila (1999-2001), art. 42 C. C. Construcción de Cuenca (1999-2001), art. 7 C. C. Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001), art. 9 C. C. Construcción de Melilla (1993), art. 8 C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001); (cerámica y vidrio) art. 40 C. C. Comercio y Manufacturas Vidrio Plano de Alicante (1998- 1999-2000), art. 6 C. C. Vidrio Plano de Málaga (1998-1999).

1879 No puede olvidarse, a este respecto, que la Comisión Paritaria queda caracterizada por instituirse como representante de la Comisión Negociadora del convenio, razón por la cual tiende a reproducir sus esquemas de funcionamiento.

1880 Por ejemplo, atribuyendo al presidente de la Comisión Paritaria un voto de calidad; así, art. 6 C. C. Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (2002-2006).

1881 Algunas normas convencionales establecen sistemas de mayoría reforzada: así:

-2/3: art. 8 C. C. Alfarería de La Rioja (2005-2006), art. 9 CGTL (2003-2005), art. 7 C. C. Construcción y Obras Públicas de La Rioja (2003-2004-2005), art. 8 C. C. Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005).

-Mayoría absoluta: (cerámica y vidrio) art. 7 C. C. Alabastro de Navarra (2002-2003-2004); (ferralla) art. 5 CGF (2003); (derivados del cemento) art. 15 CGDC (2001-2005), art. 25 C. C. Derivados del Cemento de Gerona (2003-2005), art. 10 C. C. Derivados del Cemento de Huesca (2001-2005), art. 12 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003), art. 14 C. C.

acuerdos va a ser fácilmente alcanzable en algunos casos, mientras que, en otros, por la propia naturaleza de la competencia ejercitada en dicho acto, la oposición puede ser mucho más enconada, produciéndose el *impasse* o bloqueo al que antes se aludiera.

En efecto, en los supuestos de conflicto jurídico, en que la Comisión ha de pronunciarse sobre la correcta aplicación a un supuesto controvertido en un ámbito concreto incluido en el convenio, la existencia de dos representaciones “naturalmente” contrapuestas no ha de ser necesariamente óbice al logro de un acuerdo consensuado, en la medida que el propio órgano paritario -concebido por los negociadores como instancia unitaria de acercamiento entre trabajadores y empresarios- actúe o se mueva dentro del ámbito mismo de aplicación e interpretación de lo pactado que, ya por su propia naturaleza convenida, se convierte en presupuesto importante de consenso en las actuaciones posteriores que la Comisión deba desarrollar con motivo del pacto originario y básico constituido por el propio convenio que le da su razón de ser.

Sin embargo, en el desarrollo de otras funciones, como las derivadas de la solución de conflictos de intereses, el logro de la mayoría necesaria va a constituir una empresa más compleja; sin duda, pensando en tal eventualidad, y con la finalidad de dotar de una mayor operatividad a las Comisiones Paritarias, el ET incluye, en la actualidad, la exigencia -a la que ya se ha venido haciendo referencia- de que las partes negociadoras determinen, ya *ab initio* (en el propio convenio), las reglas que han de servir para resolver las eventuales discrepancias que en el seno de la Comisión Paritaria puedan originarse. A ellas nos referiremos a continuación.

b) Especial referencia a las reglas para dirimir discrepancias en el seno de la Comisión [art. 85.3, e), *in fine*, ET].

En primer lugar, la determinación de un segundo sistema de mayorías, más “suave”, que permita “esquivar” este tipo de discrepancias, consistiría en obviar la exigencia de la mayoría inicial en cada una de las representaciones, para permitir el acuerdo por mayoría calculada sobre el conjunto de ambas representaciones. Suele ser éste, en general –y según se ha visto-, el sistema más habitualmente utilizado en la negociación del sector para facilitar la adopción de acuerdos en el órgano paritario.

Otro mecanismo que, ya *a priori*, se presenta como idóneo como regla para resolver este tipo de situaciones es el del arbitraje, en tanto sometimiento de la discrepancia de la propia Comisión a un árbitro, que

Derivados del Cemento de Barcelona (1998-2000), art. 26.a) C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998), art. 10 C. C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001-2002), art. 4 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002), art. 15 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001-2005); (construcción y edificación) art. 38 C. C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002-2004), art. 7 C. C. Terrazos y piedra artificial de Zaragoza (2002), art. 10 C. C. Mármoles y Piedras de Castellón (1999-2001).

El resto, exigen una mera mayoría simple.

podría ser unipersonal (el propio presidente de la Comisión Paritaria¹⁸⁸², un tercero ajeno a ella), o colegial (una comisión tripartita).

En otras ocasiones, por contra, la negociación colectiva establece un sistema de doble “instancia”, en que la primera de ellas se agota en la misma Comisión Paritaria del convenio para que, caso de no alcanzarse un acuerdo en su seno, el conocimiento y resolución del conflicto planteado pase a un órgano externo y ajeno a la propia Comisión; incluso si tal trámite resultara infructuoso (del mismo modo, por imposibilidad de llegar a un acuerdo), se prevé la intervención arbitral de la Autoridad laboral¹⁸⁸³. Cualquiera de estas dos últimas “instancias”, servirían, pues, no sólo a los efectos de resolver la discrepancia principal (la que puede haber originado la actuación de la Comisión Paritaria), sino, también -indirectamente- para solucionar el eventual desacuerdo surgido en el seno de dicho órgano, en la medida que determine su incapacidad para llegar a una solución o respuesta consensual.

3. ASPECTOS FUNCIONALES: COMETIDOS DE LA COMISIÓN PARITARIA.

A. Actividades integradas en el “núcleo básico” de la administración del convenio.

a) Funciones de interpretación general del convenio: Emisión de dictámenes, vinculantes o no vinculantes.

En la medida que la Comisión Paritaria queda configurada, en la práctica totalidad de los casos, como órgano representante de la Comisión Negociadora, queda instituida como la instancia adecuada, por excelencia, para desarrollar una labor de interpretación general y *auténtica* del convenio colectivo; en este sentido, a través de dicha función exegética, las respectivas Comisiones Paritarias proceden a explicitar, de un modo claro e incontrovertido, la verdadera voluntad que las partes negociadoras quisieron -en su momento- plasmar en el texto del convenio y, consecuentemente con ello, las consecuencias jurídicas que, de tal voluntad, pudieran derivarse para quienes se hallen incluidos en el ámbito de aplicación de aquél, propiciando la adecuada aplicación del mismo.

Este desempeño interpretativo genérico¹⁸⁸⁴ de la Comisión Paritaria va a proyectarse, fundamentalmente, sobre formulaciones ambiguas, más o

1882 Tal parece ser la finalidad del voto de calidad atribuido al presidente de la Comisión Paritaria en art. 8 C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2001) o en el ya mencionado art. 6 C. C. Mármol, Piedras y Granitos de Alicante (2002-2006).

1883 De este modo, aunque sólo para dirimir la discrepancia en materia de elección del presidente, el art. 6 C. C. Mármol, Piedras y Granitos de Alicante (2002-2006) atribuye la decisión al Delegado Provincial de Trabajo. Con carácter general, el art. 6 C. C. Mármol, Piedras y Granitos de Alicante (1999-2001) (arbitraje voluntario y vinculante; si no posible, decidirá la Autoridad laboral); de la misma manera, art. 40 C. C. Comercio y Manufacturas Vidrio Plano de Alicante (1998- 2000) (mediación del organismo correspondiente); por último, art. 40.2 C. C. Vidrio Plano de Málaga (1998-1999), (mediación y arbitraje de la Inspección de Trabajo).

1884 Por contraposición a la función interpretativa *ordinaria* que el órgano paritario pueda

menos intencionalmente planteadas por la propia Comisión Negociadora (con la indiscutible voluntad de flexibilizar el entendimiento de los pactos, facilitando, así, la firma del convenio y posponiendo, en cualquier caso, el planteamiento de las eventuales discrepancias que tal indefinición pueda generar); de otra parte, también será objeto de la tarea exegética paritaria el esclarecimiento de algunos conceptos utilizados por los negociadores, cuyo sentido y alcance puede no quedar lo suficientemente expedito a la hora de la aplicación del convenio.

Indiscutiblemente, como se tendrá ocasión de ver en epígrafes posteriores, las funciones de interpretación -consideradas *in genere*- se hallan, además, estrechamente vinculadas a las funciones que el órgano paritario tiene atribuidas en materia de solución de conflictos laborales, en la medida que, en ellas, la actividad exegética de la Comisión Paritaria resulta uno de los instrumentos básicos de actuación, si bien se dirigirá a la aclaración de aspectos concretos y específicos controvertidos.

En efecto, en numerosas ocasiones, vamos a encontrar que, tras la labor interpretativa de la Comisión Paritaria -y, precisamente, como causa u origen de la misma- se ocultará, si no un verdadero conflicto subyacente, sí -al menos- una concepción o entendimiento discrepante en torno al clausulado convencional, más o menos explicitado como relación conflictual, en base a la cual se eleva, no tanto una solicitud de solución, sino una duda o consulta a través de la que se requiere del órgano paritario una aclaración sobre el contenido convencional; precisamente, la actividad interpretativa de la Comisión Paritaria se ordenará a la clarificación y homogeneización de conceptos en este sentido, eliminando las eventuales dudas o divergencias que pudieran existir¹⁸⁸⁵.

desarrollar en los supuestos concretos e individualizados de conflicto, actividad que se encuadra, propiamente, no en la caracterización de la Comisión como órgano de interpretación general, sino en la misma virtualidad que, como instrumento de composición de conflictos posee la Comisión Paritaria.

1885 De esta manera, con carácter general:

-(Yesos, cales y escayolas): art. 10 CGYCE; art. 10 CC. Yesos y escayolas de Almería (2004).

-(Ferralla): art. 5 CGF (2003).

-(Azulejo): art. 9 C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003).

-(Derivados del cemento): art. 16 CGDC (2001-2005), art. 4 C. C. Derivados del Cemento de Baleares (2001-2004), art. 8 C. C. Derivados del Cemento de Álava (2003), art. 11 C. C. Derivados del Cemento de Huesca (2001-2005), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003), art. 8 C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003-2005), art. 5 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001-2005), art. 9 C. C. Derivados del Cemento de León (2001-2005).

-(Construcción): art. 12 C. C. General Construcción (2002-2006), art. 8 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 12 C. C. Comercio Materiales Construcción de Cantabria (2004-2006); DA 3ª C. C. Construcción y Obras Públicas de Navarra (2002-2004), art. 38 C. C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002-2004), art. 10 C. C. Comercio-almacenistas de materiales de Construcción y sanamiento de Alicante (2004--2006), art. 44 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003), art. 26 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004), art. 10 C. C. Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), art. 9 C. C. Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005), art. 10 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 8 C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002-2006), art. 10 C. C. Construcción de Almería (2002-2006), art. 6 C. C. Construcción de Badajoz (2002-2006), art. 9 C. C. Construcción de Pontevedra (2004), art. 15 C. C. Prefabricados del hormigón de Barcelona (2001-2005).

No obstante, para que la Comisión Paritaria desarrolle sus funciones interpretativas generales resulta irrelevante la existencia (explícita o no) de conflicto o, siquiera, discrepancia entre las partes, en la medida que cualquier sujeto legitimado puede instar su actuación e, incluso, la propia institución paritaria puede actuar *ex officio* (sin necesidad de que, a este concreto fin, sujeto alguno impulse su intervención)¹⁸⁸⁶; de esta suerte, puede afirmarse que la interpretación general del convenio es una función previa e independiente a la misma existencia o no de conflicto -circunstancia absolutamente contingente a la hora de desarrollar dicha función¹⁸⁸⁷-. Y es que, de hecho, se trata de una actividad interpretativa abstracta y de alcance general¹⁸⁸⁸, caracteres que -precisamente- le otorgan la virtualidad “profiláctica” de contribuir directamente, si bien de un modo incidental, a evitar posibles situaciones controvertidas que pudieran, en un futuro, haberse planteado de no haberse procedido, previamente, a la clarificación y/o concreción de determinados extremos.

De cualquier modo, cabe interrogarse sobre cuál será el valor de la labor interpretativa así desarrollada por la Comisión Paritaria (su caracterización o no como parte del propio convenio colectivo, en definitiva, su afectación general) y, en consecuencia, la eventual vinculación de los órganos jurisdiccionales a la misma.

La respuesta ha de hallarse en el propio carácter atribuido a esta actividad interpretativa de la Comisión Paritaria por las partes firmantes del convenio; en efecto, en numerosas ocasiones, los agentes negociadores se refieren expresamente al carácter vinculante “*erga omnes*” de la interpretación general así realizada¹⁸⁸⁹, y a la necesidad de que la decisión o resolución interpretativa del órgano paritario quede incorporada al texto

1886 Nada obsta a esta posibilidad; de hecho, es la propia casuística de la negociación colectiva la que determina esta posibilidad, si bien de su análisis cabe inducir la admisibilidad de la iniciativa de la propia institución paritaria a la hora de ejercitar su desempeño interpretativo.

1887 Así queda evidenciado en el “grueso” de la negociación colectiva analizada, que distingue entre una actuación interpretativa general y, otra, ordenada expresamente a la resolución de conflictos.

1888 De este modo, art. 27.a) C. C. Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), art. 27 C. C. Construcción de Baleares (1999-2001), art. 12.a) C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001), art. 12 C. C. Construcción de Las Palmas (1993- 1996), D.A. Primera C. C. Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), art. 39 C. C. Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), art. 55 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), art. 116.4.1º CGEVC (1999-2001), art. 34 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia (2000-2001), art. 25 C. C. Cerámica de Valencia (1995-1996), art. 16.1.a CGDC (2001-2005), art. 15.a) C. C. Derivados del Cemento de Barcelona (1998-2000), art. 26.B).1. a) C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998), art. 11 C. C. Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000).

1889 Así se establece en art. 42 C. C. Construcción de Cuenca (1999-2000-2001), art. 9 C. C. Construcción de Melilla (1993), arts. 8 y 9 C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), art. 29 C. C. Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997) y art. 6 C. C. Vidrio Plano de Málaga (1998-1999).

del convenio, exigiéndose su tramitación por el procedimiento de los convenios colectivos.

Ello supone que, en definitiva, las partes negociadoras vendrían a establecer un compromiso -general y *ex ante* al planteamiento de cualquier situación de conflicto-, en torno a la eficacia general de la interpretación realizada por el órgano paritario, de tal suerte que serían las propias partes negociadoras las que, legitimadas para ello por el art. 85.3, e) ET, atribuyan a la decisión¹⁸⁹⁰ de la Comisión Paritaria en tal sentido (en tanto interpretación “auténtica”¹⁸⁹¹ de su voluntad) un valor jurídico equivalente al del convenio colectivo, resultando, por ello, vinculante para todos los que se hallen incluidos en el ámbito de aplicación del mismo; del mismo modo, tal decisión interpretativa requeriría, por su propia naturaleza, del cumplimiento de las formalidades establecidas por el ET para los convenios colectivos

1890 Entendemos que en estos casos la naturaleza de las resoluciones de la Comisión Paritaria depende de cómo queda ésta configurada en el propio convenio, sin que *ab initio* quepa reconocerle carácter de tercero dirimente, neutral y ajeno a las partes y, sin que, por tanto, haya de reconocerse a sus decisiones una naturaleza estrictamente arbitral; ciertamente, en no pocas ocasiones, la negociación colectiva del sector –como se verá posteriormente– prevé expresamente la actuación arbitral de la Comisión Paritaria en materia de solución de conflictos, lo que responde, en definitiva, a una manifestación más de la autonomía colectiva expresada en el art. 37 CE, y en el propio art. 85.3, e) ET, pero que en absoluto puede conducir a la conclusión de que toda cláusula convencional en que se atribuye al órgano paritario funciones de interpretación “vinculante” constituya un compromiso arbitral (tácito), en la medida que, de un lado, tal compromiso debe revelarse como expresión de la voluntad inequívoca de las partes, lo que no siempre podría deducirse del tenor literal de las cláusulas convencionales; de otro lado, para hablar de arbitraje, ha de pensarse en un sujeto “ajeno y neutral” a las partes, lo que, en el supuesto de la Comisión Paritaria sólo es posible cuando dado un concreto conflicto, éste se plantea entre sujetos colectivos diversos a los propios negociadores del convenio (*verbi gratia*, en el seno de una empresa, entre representaciones sindicales y empresariales, respecto de la aplicación del convenio sectorial) de tal modo que “*se produce una separación entre el ámbito espacial del conflicto y el de la actuación de las representaciones de la Comisión Paritaria, lo que permite que ésta intervenga como tercero al margen de las partes en conflicto y, como tales, desarrollando labores de mediación e incluso de arbitraje*” (CRUZ VILLALÓN, J.: “El arbitraje laboral en la reforma legislativa”, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995, pág. 25); fuera de estos casos, y en este sentido, la actuación interpretativa “general” o incluso “genérica” de la Comisión Paritaria, a la que en estas páginas se está haciendo referencia, es fruto, no tanto de la existencia de un tácito compromiso arbitral, cuanto manifestación de “*un canal permanente institucionalizado de conciliación entre las partes para solucionar un conflicto jurídico relativo a la aplicación del convenio, sin presencia propiamente de un tercero que acerque posiciones*” (*Ibidem*).

Y es que, en definitiva, nos encontramos, no ante un arbitraje, sino ante algo parecido, es decir, la emisión de un dictamen al que se reconoce por los interesados, previamente, un carácter vinculante.

1891 Como tal queda calificada expresamente en art. 8 C. C. Alfarería de La Rioja (2005-2006) y art. 47 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007).

Como señalara el T.C.T., en su S. de 11.11.1982, “*una acepción finalista (art. 3.1 del C. Civ.) de lo que entienden por convenios los (...) artículos 90.5 del Estatuto y 136.1 del R.D. Legislativo de 13 de junio de 1980 lleva a considerar tal, además de los contenidos de la negociación strictu sensu, los complementos que, debiéndose a la interpretación de alguna de sus cláusulas, formen con ella bloque indivisible para facilitar su aplicación tras haber aclarado lo que tuvieran de dudoso o poco inteligible, alcance que el art. 85.2 (hoy, 3) del Estatuto permite atribuir al acuerdo de la Comisión Paritaria*”.

(registro y publicación), siendo, por ende, impugnabile a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos¹⁸⁹².

Desde esta perspectiva, la decisión interpretativa así establecida vincularía, por su carácter “normativo”, no sólo la resolución futura de los eventuales conflictos concretos que, sobre el particular, pudieran surgir y someterse a su conocimiento y resolución, sino la de aquellos que pudieran plantearse a través de otras vías de composición -arbitraje, mediación-, incluso heterónomas -intervención jurisdiccional¹⁸⁹³ -.

No se ha hallado en el sector estudiado ningún ejemplo en el que la autonomía colectiva haya establecido, expresamente, el carácter no vinculante de las decisiones interpretativas de la Comisión Paritaria, ni, por ende, su simple caracterización como mero criterio *orientativo* de interpretación, que no sólo el juzgador (lógicamente), sino incluso las partes vinculadas por el convenio, puedan -eventualmente- no asumir.

b) Funciones de aplicación del convenio pactado.

La función aplicativa es otra de las atribuidas, con carácter general, a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos¹⁸⁹⁴.

Esencialmente, en lo que incumbe a la institución paritaria, la *aplicación* supone una adecuación del convenio a la realidad social, ante situaciones de orden colectivo, sin que sea preciso que las mismas adquieran carácter litigioso. Se trata, en definitiva, de una suerte de actividad complementaria, ordenada a la efectividad práctica de determinados aspectos del convenio, y que, por su misma caracterización, no tiene por qué culminar -necesariamente- con un dictamen de la Comisión.

De hecho, la función aplicativa va a desplegarse generalmente -por contra- en una serie de tareas concretamente encomendadas por el propio convenio a la Comisión Paritaria, tales como la elaboración de informes sobre el grado de aplicación del mismo¹⁸⁹⁵, análisis de los eventuales problemas aplicativos que puedan presentarse y propuestas de solución, estudio y autorización -en su caso- de las solicitudes de descuelgue salarial cuando no sean acordadas¹⁸⁹⁶, estudio de la viabilidad del sistema de

1892Cfr. los arts. 161 a 164, ambos inclusive, del TRLPL.

1893 La interpretación general realizada por el órgano paritario queda incorporada a la norma pactada y vincula al juez; de acuerdo con ello y, sin perjuicio de la función de resolución de conflictos interpretativos y de aplicación que corresponde a la jurisdicción social, el juzgador quedará vinculado a aquella “interpretación auténtica” de igual modo que está vinculada a la norma jurídica interpretada, si bien resolviendo el conflicto colectivo en cuestión conforme a su libre arbitrio.

1894 De esta manera, art. 27.c) C. C. Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), art. 116.4.1º CGEVC (1999-2001), art. 25 C. C. Cerámica de Valencia (1995-1996), art. 15.e) C. C. Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), y art. 17.c) C. C. Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000).

1895 En esta línea, la previsión contenida en el art. 8 C. C. Alfarería de La Rioja (2005-2006).

1896 En este sentido se manifiestan art. 12 C. C. Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (2003-2006), art. 67 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001), art. 72 C. C. Construcción

planes de pensiones, determinación del carácter estructural o de fuerza mayor de las horas extraordinarias, determinación del carácter “grave” de una enfermedad –a efectos de concesión de licencia retribuida-, aplicación –en su caso- de la cláusula de garantía salarial, o la comprobación, valoración y evacuación de informe acerca de las circunstancias concurrentes en relación con las solicitudes empresariales de suspensión temporal de los contratos de trabajo¹⁸⁹⁷.

A través de estas funciones, que, en definitiva, suponen la caracterización de la Comisión Paritaria del Convenio como instancia ejecutiva de lo pactado, se defiere a la misma la realización de ciertas funciones ordenadas a la gestión de ciertos acuerdos, si bien en dicha encomienda tanto los resultados u objetivos a conseguir, como los medios o actuaciones dirigidas a su materialización quedan ya previamente delimitadas por los propios agentes negociadores.

c) Funciones de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Junto con la interpretación y la aplicación de lo convenido, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado completa la trilogía de actividades propias de lo que hemos dado en denominar “núcleo básico” de la administración del convenio. La función de vigilancia consiste en una interpelación a los componentes de la Comisión Paritaria para que mantengan una postura activa ante los eventuales incumplimientos del convenio y, por ende, denuncien las violaciones del mismo ante la otra parte o ante los órganos competentes (administrativos o judiciales).

Se revelan como manifestaciones de este desempeño de “control”, en la realidad de nuestra negociación colectiva, ciertas cláusulas que encomiendan a la Comisión Paritaria el desarrollo de una actividad de seguimiento de los acuerdos, al objeto de articular las respuestas oportunas frente al posible incumplimiento¹⁸⁹⁸, *in genere*, del convenio, o bien respecto

de Las Palmas (1993- 1996), D.A. Primera C. C. Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), art. 47 C. C. Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), art. 43 C. C. Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), art. 33 C. C. Vidrio de Sevilla (2004-2006), art. 40 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2001-2003), art. 38 C. C. Vidrio Plano de Vizcaya (1999-2000), art. 40 C. C. Vidrio Plano de Málaga (1998-1999), art. 27 C. C. Derivados del Cemento de Burgos (2004) y art. 20 C. C. Derivados del Cemento de Toledo (2001-2002), art. 64 C. C. Derivados del Cemento de Barcelona (1998-2000), art. 23 C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998).
1897Así, art. 9 C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001-2002).

1898 Al respecto:

-(Pizarra): art. 9 C. C. Pizarras de Castilla y León (2004-2005).

-(Yesos, cales y escayolas): DF1^a, 10 CGYCE (2003-2007), art. 10 CC. Yesos y escayolas de Almería (2004),

-(Ferralla): art. 5 CGF (2003).

-(Cerámica y vidrio): art. 8 C. C. Alfarería de La Rioja (2005-2006), art. 6 C. C. Vidrio Plano de Málaga (1998-1999), art. 25 C. C. Cerámica de Valencia (1995-1996).

-(Azulejo): art. 9 C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003) y art. 47 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007).

-(Construcción y edificación): art. 12 CGSC (2002-2006), art. 8 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 12 C. C. Comercio Materiales Construcción de Cantabria (2004-

de la vigilancia específica de los acuerdos relativos a materias determinadas (por ejemplo, el control de la legalidad de los finiquitos¹⁸⁹⁹).

B. Las funciones “superiores” de administración del convenio: intervención de la Comisión Paritaria en materia de solución de conflictos.

a) Preliminar.

Las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos poseen una indiscutible virtualidad como instancia de composición de los conflictos que puedan suscitarse durante la vigencia de aquéllos; en este sentido, puede afirmarse que las mismas, a través de las distintas funciones (interpretación, conciliación, mediación, arbitraje) en que puede traducirse dicha competencia, desarrollan una actividad parajurisdiccional en la medida que propician la posibilidad de una salida extrajudicial a los conflictos a su consideración sometidos.

Y no ha resultado fortuita dicha virtualidad, en tanto el desarrollo institucional de las Comisiones Paritarias viene discurriendo -según se tuvo ocasión de ver en páginas precedentes- parejo a la creciente valoración de las mismas como instrumentos de desjudicialización¹⁹⁰⁰, a través de los cuales evitar las generalizaciones que caracterizan el procedimiento judicial, agilizar y flexibilizar la resolución del conflicto, ofrecer soluciones técnicas e integradas a problemas complejos, así como individualizar y

2005-2006), art. 44 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003), art. 26 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004), art. 10 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 8 C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002-2006), art. 10 C. C. Construcción de Almería (2002-2006), art. 6 C. C. Construcción de Badajoz (2002-2006), art. 9 C. C. Construcción de Pontevedra (2004), art. 27.b C. C. Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), art. 27 C. C. Construcción de Baleares (1999-2001), art. 13 C. C. Construcción de Cáceres (1998-2001), art. 12 C. C. Construcción de Las Palmas (1993-1996), D.A. Primera C. C. Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), art. 9 C. C. Construcción de Melilla (1993), art. 39 C. C. Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999).

-(Derivados del cemento): art. 16 CGDC (2001-2005), art. 8 C. C. Derivados del Cemento de Álava (2003), art. 11 C. C. Derivados del Cemento de Huesca (2001-2005), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003), art. 8 C. C. Derivados del Cemento de Valladolid (2003-2005), art. 5 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001-2005), art. 9 C. C. Derivados del Cemento de León (2001-2005), art. 15 C. C. Prefabricados del hormigón de Barcelona (2001-2005), art. 16.1.c) CGDC (2001-2005), art. 10.1 C. C. Derivados del Cemento de Almería (1998-2000), art. 15. c) C. C. Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), art. 26.B).1.c) C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998).

1899 De este modo, art. 8 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005) y art. 5 C. C. Construcción de Lérida (2002-2006).

1900 El legislador adopta unos nuevos criterios desjudicializadores que, no obstante, no pasan por la “administrativización a nivel general” de los conflictos, sino -por contra- por un desarrollo integral de la autonomía colectiva, ya que, por un lado, podrá regularse por productos normativos de ésta, así como participar en la solución de los conflictos, a través de sus propios instrumentos -básicamente, la Comisión Paritaria-; de otra parte, porque sirve a la solución de conflictos originados en la negociación colectiva, o en su desarrollo, frente a los que los órganos jurisdiccionales hallan, a menudo, dificultades.

personalizar los litigios laborales adecuándolos a las concretas necesidades y peculiaridades -estructurales y coyunturales- del ámbito en que el conflicto se desenvuelve.

No obstante las incuestionables bondades de la intervención de la Comisión Paritaria como instrumento de autocomposición, no es menos cierto, también, que el recurso indiscriminado a ella revela ciertos inconvenientes, que pueden contraindicar el planteamiento obligatorio ante la misma de cualquier controversia, lo que forzaría -a fin de advertir tales inconveniencias- al análisis de cada supuesto concreto de conflicto en el marco de las concretas atribuciones y configuración de cada Comisión Paritaria.

En cualquier caso, ha de partirse del hecho de que el art. 85.3, e) ET establece un marco de actuación paritario extremadamente amplio, en el que cabe encuadrar la posibilidad arbitrada por el artículo 91 del mismo texto legal: las partes negociadoras pueden atribuir a las Comisiones Paritarias facultades en materia de conocimiento y resolución de los conflictos colectivos que puedan plantearse con ocasión de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos.

Cabe plantearse, ante tal amplia operatividad funcional planteada *ex lege*, dónde residen los límites de la actividad autocompositiva de la Comisión Paritaria, tanto los que se refieren a la extensión de su ámbito de conocimiento, cuanto los relativos a la obligatoriedad del recurso a dicho órgano, así como la vinculabilidad de su resolución.

En principio, y *de lege data*, tales interrogantes quedan resueltos por el propio art. 91 estatutario. En primer término, por lo que atañe al ámbito de conocimiento de la institución paritaria en materia de resolución de conflictos, ha de señalarse que el citado precepto hace referencia, únicamente, al conocimiento y resolución de los conflictos *derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos*, literalidad que, *a priori*, parece aludir únicamente a los conflictos de carácter *colectivo*¹⁹⁰¹, excluyendo su competencia frente a las discrepancias originadas en la interpretación y aplicación *con carácter particular* del convenio colectivo (en definitiva, los conflictos *individuales* derivados de la interpretación y aplicación de la norma paccionada).

De otro lado, asimismo, el legislador estatutario parece estar pensando, al referirse en este mismo precepto a los conflictos *derivados de la aplicación e interpretación (...) de los convenios colectivos*, al mero conocimiento y resolución de los denominados *conflictos jurídicos*, dejando, pues, al margen de la competencia compositiva de la Comisión Paritaria los conflictos *de reglamentación o económicos*.

Sin embargo, tales conclusiones, cargadas de un apriorismo propio de la mera interpretación literal del art. 91 ET, han de ser necesariamente

1901 Cfr., asimismo, el art. 151 del TRLPL.

matizadas desde el propio contexto de la norma y a partir de una interpretación sistemática y teleológica de la misma; en efecto, no puede ignorarse aquí la *vis* atractiva que, a efectos interpretativos, posee el art. 85.3, e) ET

En este sentido, se atribuye la posibilidad de que la Comisión Paritaria pueda *entender de cuantas cuestiones le(s) sean atribuidas*, sin que, en principio, quepa acotación alguna de su ámbito competencial, ni desde un punto de vista subjetivo, ni desde una perspectiva objetiva. Por ello, en definitiva, la mayor o menor amplitud del ámbito competencial (subjetivo y objetivo) de la Comisión Paritaria dependerá de la misma configuración funcional que del órgano paritario realice la autonomía de las partes negociadoras, siendo posible la extensión de su actuación tanto a conflictos colectivos como individuales, y a los conflictos económicos del mismo modo que a los jurídicos, si tal es la voluntad plasmada en el convenio.

En segundo lugar, y en lo relativo a la obligatoriedad de que las partes del conflicto recurran a los oficios compositivos de la Comisión Paritaria, cabe dar, en principio, una respuesta desde el punto de vista dogmático: el art. 91 ET habla de que, *con independencia*, de las facultades de la institución paritaria en materia de resolución de conflictos, *se resolverá por la jurisdicción competente*, lo que significa, en definitiva, que el orden social de la jurisdicción (de modo absolutamente congruente con el derecho de todos a la tutela judicial efectiva reconocido por el artículo 24 de la CE) mantiene intactas sus competencias en orden al conocimiento y resolución de los conflictos laborales (colectivos e individuales, pero, en todo caso, jurídicos¹⁹⁰²), y, por ende, las partes interesadas podrán, en todo caso, accionar su derecho ante los órganos jurisdiccionales.

Cabe, no obstante la aparente taxatividad del precepto, interrogarse sobre la posibilidad de que la voluntad de las partes negociadoras pueda, en alguna medida *excluir* el recurso a la jurisdicción -reconduciendo el conocimiento y resolución de los conflictos, en exclusiva, a la vía de los medios autónomos de composición o estableciendo el carácter *vinculante* para las partes de la solución así alcanzada-; el planteamiento de tal interrogante, en cualquier caso, es sólo posible cuando nos referimos al arbitraje -planteado como obligatorio- y no a los procedimientos de mero informe, mediación o conciliación -en los que no se impone a las partes solución alguna y que, por consiguiente, no impiden en ningún momento el acceso de las mismas a la jurisdicción (aunque, como se verá más adelante, pueden posponerlo en el tiempo)- en tanto el arbitraje (realizado por la Comisión Paritaria o por otros sujetos) se constituye como un procedimiento *sustitutivo* o *alternativo* al judicial y que, por tanto, ordenado a acabar el conflicto en ese trámite, vedando el acceso a otros medios de solución (entre ellos, el procedimiento judicial).

1902 Quedan excluidos del conocimiento jurisdiccional los conflictos económicos, en la medida que los mismos no tienen acceso a la Jurisdicción del Orden Social.

En este sentido, la posibilidad de establecer medios de autocomposición vinculantes (y en este punto nos referimos al arbitraje obligatorio) parece relativamente factible a tenor de la literalidad de los párrafos segundo y quinto del art. 91 ET (“no obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos”, “estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos”). En efecto, la exclusión de la intervención jurisdiccional es sólo *relativamente* posible, en la medida que la autonomía colectiva, por sí misma, no puede imponer un arbitraje obligatorio (y, por consiguiente, excluir el recurso a la jurisdicción) en el caso de los conflictos individuales, pues para ello será imprescindible el consentimiento expreso y *ad hoc* de las partes interesadas, quedando configurada la previsión -y provisión- de tales mecanismos autocompositivos como una mera “oferta” a los empresarios y trabajadores individualmente considerados, que éstos podrán, o no, aceptar -lo que significa, en definitiva, que, respecto de los conflictos individuales nos hallaremos ante procedimientos arbitrales planteados meramente con carácter *voluntario* para las partes-.

De no entenderlo así, peligraría la licitud de la cláusula convencional que estableciera la obligatoriedad del arbitraje en los conflictos individuales, en la medida que fácilmente provocaría graves problemas procedimentales (acciones sujetas a plazos de caducidad, efectos frente a organismos públicos -desempleo, Seguridad Social-, etc.) e incurriría, asimismo, en una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva (en la medida que se estaría impidiendo al trabajador o empresario afectados la posibilidad de plantear la controversia ante la jurisdicción social).

Sensu contrario, el supuesto de los conflictos colectivos será el único ámbito posible para la exclusión, vía convenio, de la solución judicial, en tanto que en tales casos, basta que las partes negociadoras decidan la obligatoria canalización del conflicto por las vías del arbitraje, sin que tal exclusividad se haga depender, en momento alguno, del consentimiento de las partes implicadas.

Cuestión distinta es la de la *obligatoriedad* de recurrir a la Comisión Paritaria (en tanto instancia de solución extrajudicial), *como trámite preceptivo y previo* a cualquier demanda judicial en este sentido, que frecuentemente se plantea en nuestra realidad negocial, a través del establecimiento de procedimientos preceptivos de informe, mediación o conciliación. Como parece desprenderse, mayoritariamente, de los pronunciamientos judiciales, si los negociadores prevén la constitución de organismos o de procedimientos de autocomposición, las partes enfrentadas en sus intereses (tanto si se trata de conflictos colectivos, como individuales) deben acudir a ellos, necesariamente, antes de plantear el litigio en vía judicial, ya que, configurada la institución paritaria como instancia de administración ordinaria del convenio, de interpretación del

mismo y, en su caso, teniendo atribuidas funciones de conocimiento y resolución de conflictos, resulta congruente la imposibilidad de plantear conflicto colectivo sin que, previamente, se haya intentado una salida amistosa a la controversia¹⁹⁰³.

Ello resulta incontestable en las controversias colectivas¹⁹⁰⁴, tanto en las de carácter económico (como evitación del recurso a medidas de presión - huelga¹⁹⁰⁵, cierre-), que carecen de posible salida jurisdiccional, como en las de carácter jurídico; respecto de éstas, hay que señalar que si -como se acaba de ver- según el artículo 91.2 del TRET cabe imponer en convenio *lo más* (el recurso obligatorio y exclusivo a los medios autónomos de solución -arbitraje-), cabrá, lógicamente, imponer *lo menos* (el recurso a la interpretación, mediación y conciliación, con carácter *previo* -como obligación, siquiera, de *intentar* una salida amistosa al conflicto-, sin perjuicio de que, demostrándose la imposibilidad de la misma, quede, después, expedito el acceso a la jurisdicción).

En este sentido, la omisión de tal requisito, así planteado, obstaría la iniciación del procedimiento judicial de conflicto colectivo¹⁹⁰⁶, porque, como indica el artículo 154.1 del TRLPL, en todo caso “*será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación*”, el cual podrá

1903 Cfr. la STS de 14 de marzo de 1994.

1904 Así parece desprenderse de la concreta mención al carácter colectivo de los conflictos en, entre otros:

-yesos, cales y escayolas: art. 10 CGYCE (2003-2007) y art. 10 CC. Yesos y escayolas de Almería (2004);

-derivados del cemento: art. 104 CGDC (2001-2005), art. 11 C. C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001-2002), art. 5 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001-2005), art. 9 C. C. Derivados del Cemento de León (2001-2005), art. 15 C. C. Prefabricados del hormigón de Barcelona (2001-2005), art. 104 CGDC (2001-2005), art. 15. B) C. C. Derivados del Cemento de Barcelona (1998-2000), art. 26.B).2 C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998), art. 52 C. C. Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000);

-cerámica y vidrio: arts. 123 y 124 CGEVC (1999-2001); art. 8 C. C. Alabastro de Navarra (2002-2004)

-construcción y edificación: 12 CGSC (2002-2006), art. 8 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), DA 3ª C. C. Construcción y Obras Públicas de Navarra (2002-2004), art. 38 C. C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002-2004), art. 7 C. C. Terrazos y piedra artificial de Zaragoza (2002), art. 10 C. C. Almacenistas Materiales Construcción de León (2003-2005), art. 26 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004), art. 8 C. C. Construcción de Orense (2004), art. 10 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 8 C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002-2006), art. 10 C. C. Construcción de Almería (2002--2006), art. 6 C. C. Construcción de Badajoz (2002-2006), art. 9 C. C. Construcción de Pontevedra (2004), art. 27 C. C. Construcción de Baleares (1999-2001), art. 9 C. C. Construcción de Melilla (1993);

-ferralla: art. 5 CGF (2003);

-azulejo: art. 47 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007).

1905 En este sentido, se establece la intervención arbitral preceptiva del órgano paritario con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga cuando el origen de la controversia se halle en normas del convenio colectivo: arts. 41-42 C. C. Empresas “Gallego Vilar, S.A.”, “Gallego Vilar Metales, S.L.” y “Gallego Vilar Construcciones, S.A.” (2003-2004-2005).

1906 Incluso cuando el accionante fuera un sindicato no firmante del convenio, puesto que dicho sujeto quedará, asimismo, obligado a cumplir lo establecido por el convenio en materia de autocomposición de conflictos, en la medida que tal acuerdo puede gozar de una eficacia normativa y *erga omnes*.

darse, como prosigue el mismo precepto, **“ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos”**, entre los que, por ende, queda incluida la intervención de la Comisión Paritaria.

Por lo que respecta a los conflictos individuales, el art. 63 del TRLPL, establece como requisito preprocesal obligatorio en los procedimientos ordinarios **“el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos”**, lo que supone un reconocimiento implícito del carácter preceptivo de los procedimientos autónomos de interpretación, conciliación y mediación en los conflictos individuales. En cualquier caso, y en la sede correspondiente, se volverá a abordar tales cuestiones.

b) La actividad interpretativa de la Comisión Paritaria como instrumento de solución.

Como se apuntaba en páginas previas de este trabajo, la actividad interpretativa de la Comisión Paritaria no tiene por qué, necesariamente, depender del planteamiento explícito de un conflicto (teniendo cabida, tal como se vio, actuaciones interpretativas generales, desarrolladas -incluso- *de oficio* por dicho órgano); sin embargo, no es menos cierto, como ya se dijera en la misma sede, que en la mayor parte de las ocasiones, tras la intervención interpretativa de la institución paritaria subyace, a menudo, la existencia de una situación conflictual. En tales casos, nos hallamos ante una discrepancia en torno al sentido, significado y alcance de una o varias cláusulas concretas del convenio colectivo, con lo que el conflicto interpretativo queda actualizado y objetivado en un concreto aspecto del pacto, sobre el cual se habrá de desplegar la actividad interpretativa de la Comisión.

Y es que uno de los procedimientos de autocomposición que la negociación colectiva puede establecer frente a los eventuales conflictos laborales (colectivos o individuales) que puedan plantearse consiste, precisamente, en la intervención interpretadora *ad hoc* de la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

En efecto, nos hallaríamos aquí ante la actividad de interpretación *ordinaria* de la Comisión Paritaria a la que se aludió anteriormente; a tal respecto cabe decir que se trataría de una función interpretativa que, planteada en convenio colectivo, se ordenaría a la resolución de los concretos conflictos que pudieran plantearse. El recurso a la misma podría plantearse de diversas formas:

-como *trámite previo y preceptivo*, a través del cual intentar dar una solución no litigiosa al conflicto -de modo análogo a la mediación y a la conciliación-, si bien sin perjuicio del derecho de las partes -caso de disentir

de la solución propuesta por la Comisión Paritaria- a accionar su derecho por vía jurisdiccional)¹⁹⁰⁷;

-como *trámite previo facultativo* (dejando a las partes interesadas la posibilidad de requerir o no dicha intervención paritaria)¹⁹⁰⁸;

-como *vía obligatoria y excluyente* de solución, de modo análogo al arbitraje obligatorio, en cuyo caso las partes enfrentadas deben, forzosamente, someter su discrepancia a la Comisión Paritaria, emitiendo ésta una decisión vinculante -calificada, o no, como laudo- que excluiría el posterior acceso a la jurisdicción. Como se adelantó en páginas anteriores, la posibilidad de establecer tal género de intervención vía convenio colectivo sólo es posible para los conflictos colectivos, e, incluso en tales casos, puede plantear -siquiera *a priori*- ciertos problemas de admisibilidad cuando se trata de sujetos colectivos no firmantes del convenio, que (podría entenderse) quedan forzados a estar y pasar por dicha resolución sin que, a tal efecto, hubiera mediado en modo alguno su consentimiento, lo que podría entenderse vulneratorio de su derecho a la tutela judicial efectiva. En ese concreto caso, no obstante, parece, en primer término, que nada cabe objetar al posible carácter normativo de la cláusula convencional en que se estableciera la obligatoriedad del procedimiento y vinculabilidad de la resolución, con lo cual la eficacia de tal estipulación, y por ende, del medio de solución propuesto, sería general y, por tanto, afectaría a todos los sujetos colectivos (no así individuales, según se ha venido diciendo, ex art.

1907 De esta manera:

-yesos, cales y escayolas: art. 10 CGYCE (2003-2007), art. 10 CC. Yesos y escayolas de Almería (2004),;

-ferralla: art. 5 CGF (2003);

-azulejo: art. 47 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007);

-construcción y edificación: art. 12 CGSC (2002-2006), art. 8 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), DA 3ª C. C. Construcción y Obras Públicas de Navarra (2002-2004), art. 38 C. C. Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (2002-2004), art. 7 C. C. Terrazos y piedra artificial de Zaragoza (2002), art. 10 C. C. Almacenistas Materiales Construcción de León (2003-2005), art. 26 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004), art. 8 C. C. Construcción de Orense (2004), art. 10 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 8 C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002-2006), art. 10 C. C. Construcción de Almería (2002-2006), art. 6 C. C. Construcción de Badajoz (2002-2006), art. 9 C. C. Construcción de Pontevedra (2004), art. 27 *in fine* C. C. Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), art. 34 C. C. Construcción de Ávila (1999-2001), art. 27 C. C. Construcción de Baleares (1999-2001), art. 12 C. C. Construcción de Las Palmas (1993- 1996), D.A. Primera C. C. Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000) , art. 9 C. C. Construcción de Melilla (1993), art. 11 C. C. Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000);

-derivados del cemento: art. 11 C. C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001-2002), art. 5 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001-2005), art. 9 C. C. Derivados del Cemento de León (2001-2005), art. 15 C. C. Prefabricados del hormigón de Barcelona (2001-2005), art. 10 *in fine* C. C. Derivados del Cemento de Almería (1998-2000), art. 26.B). 2 C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998).

1908 Así, el art. 44 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003), en el que se excluye del carácter preceptivo del dictamen de la comisión paritaria, configurándose como facultativo para las partes, cuando se trate del ejercicio de acciones sometidas a plazo de prescripción o caducidad.

91, párrafo quinto, ET) incluidos en el ámbito de aplicación del convenio; de otra parte, tampoco se vería excluido el derecho de los no firmantes a la tutela judicial efectiva, en la medida que, siquiera en parte, resulta posible su ejercicio a través de la impugnación de la resolución de la Comisión Paritaria (*pseudo laudo*)¹⁹⁰⁹;

-como *vía voluntaria pero excluyente* de composición, de modo análogo al arbitraje voluntario, que por requerir consentimiento expreso de las partes interesadas, puede -por ello- sin reparos, establecerse en convenio colectivo, incluso como medio de solución para las conflictos individuales; a pesar de cerrarse el acceso a una solución judicial, no se plantearían aquí problemas en torno a la eventual lesión del derecho fundamental de las partes enfrentadas a la tutela judicial efectiva, puesto que, para ese concreto conflicto, las mismas habrían renunciado voluntariamente a su ejercicio.

En los dos primeros casos, si las partes quedan satisfechas con la decisión del órgano paritario, dicha conformidad deberá, por razones de efectividad y seguridad jurídica, plasmarse en un acuerdo de aquéllas (que, en el caso de tratarse de un conflicto colectivo, si las partes interesadas tuviesen la legitimación que les permita acordar en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo estatutario, tendrá la eficacia jurídica y tramitación propia de los convenios colectivos¹⁹¹⁰); por contra, si los sujetos interesados se muestran disconformes con la solución dada por la Comisión, verán expedito su acceso a una solución judicial¹⁹¹¹ (procedimiento de conflicto colectivo, o, en su caso, ejercicio de la acción individual que proceda).

En los dos últimos supuestos –no utilizados en la negociación colectiva del sector analizado–, desarrollado el procedimiento *pseudo arbitral*, las partes quedarán vinculadas a la resolución del órgano paritario, alcanzando ésta (en el supuesto de conflicto colectivo) valor de convenio¹⁹¹²; la eventual disconformidad de aquéllas no permitirá, como se ha dicho, el recurso a la jurisdicción social, más allá de la mera impugnación del *pseudo laudo*¹⁹¹³.

c) Funciones de la Comisión Paritaria en materia de conciliación y mediación.

Resulta posible -como ya se ha venido apuntando, ex art. 91 ET- y frecuente, el establecimiento, a través de la negociación colectiva, de mecanismos autocompositivos consistentes en la mediación y conciliación

1909 Cfr. el art. 91, párrafo cuarto, ET.

1910 Cfr. el art. 91, párrafo tercero, ET.

1911 En tal caso, y como señala la jurisprudencia del TS, la omisión -por las partes en conflicto- del recurso previo y preceptivo a la Comisión Paritaria no constituye defecto procedimental que justifique el recurso de casación pues, como el Alto tribunal ha reiterado, tal omisión carece de contenido casacional; en este sentido, *vid.* SSTS (Social) de 17 de febrero de 2003 y de 20 de enero de 2004.

1912 No obstante, caso de no concurrir las mayorías establecidas en los arts. 87, 88 y 89 ET, no podrá hablarse de ineficacia de la decisión de la Comisión Paritaria, sino de eficacia limitada de la misma a los afiliados representados por los sujetos colectivos implicados.

1913 Así, el art. 91, párrafo cuarto, ET.

en el conflicto; a pesar de que, en ningún momento, el mencionado precepto estatutario alude a la Comisión Paritaria como vehículo compositivo, nada obsta a que tales actividades, además, pueden ser configuradas como competencia de la Comisión Paritaria, en la medida que la amplia libertad de configuración funcional de la que -respecto del planteamiento de dicho órgano- goza la autonomía negocial [ex art. 85.3, e) ET], así parece permitirlo.

Si bien el planteamiento de tales procedimientos puede establecerse tanto con carácter voluntario¹⁹¹⁴ como con carácter preceptivo¹⁹¹⁵, lo usual - y coherente con la propia finalidad de los medios de autocomposición, aunque menos frecuente en la realidad negocial del sector analizado- sería que los mismos quedasen planteados como trámite *necesario* y, por su misma naturaleza, *previo* al planteamiento de la controversia (colectiva o individual¹⁹¹⁶) ante los órganos de la jurisdicción social.

De hecho, tal carácter preceptivo parece subyacer a las consideraciones que movieran al legislador en la redacción de los arts. 91, párrafo segundo, ET y 63 y 154 TRLPL, por cuanto la intervención de la Comisión Paritaria en tales casos puede equipararse a la conciliación preprocesal que, de otro modo, pudiera desarrollarse ante los servicios

1914 De tal modo, y con carácter general para todos los supuestos de conflicto, entre otros muchos: art. 10 C. C. Construcción, obras públicas e industrias auxiliares de Castellón (2002), art. 9 C. C. Construcción y Obras Públicas de Alicante (2005), art. 9 C. C. Construcción de Melilla (1993) art. 39 C. C. Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), art. 105 C. CGDC (2001-2005), art. 26.B).1.b) C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998), art. 4 C. C. Derivados del Cemento de Baleares (2001-2004), art. 8 C. C. Derivados del Cemento de Álava (2003).

1915 Resulta obligatorio el recurso previo a los oficios mediadores o conciliadores de la Comisión Paritaria en los siguientes casos: D.Final 1ª C. C. Pizarras de Castilla y León (2004-2005), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003), art. 10.3 C. C. Derivados del Cemento de Almería (1998-2000), art. 15. b) C. C. Derivados del Cemento de Barcelona (1998-2000); (sólo conciliación) en art. 32 C. C. Vidrio de Sevilla (2004-2006).

1916 La mediación o conciliación realizada por la Comisión Paritaria se prevé expresamente, si bien como medio voluntario, para la resolución de conflictos de carácter individual en numerosos ejemplos de la realidad negocial del sector analizado:

-yesos cales y escayolas: art. 10 CC. Yesos y escayolas de Almería (2004);

-ferralla: art. 5 CGF (2003);

-azulejo: art. 9 C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003), art. 47 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2005-2006-2007);

-construcción y edificación: art. 12 CGSC (2002-2006), art. 7 C. C. Terrazos y piedra artificial de Zaragoza (2002), art. 44 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003), art. 26 C. C. Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004), art. 8 C. C. Construcción de Ourense (2004), art. 10 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 8 C. C. Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002-2006), art. 10 C. C. Construcción de Almería (2002-2006), art. 6 C. C. Construcción de Badajoz (2002-2006), art. 9 C. C. Construcción de Pontevedra (2004);

-derivados del cemento: art. 11 C. C. Derivados del Cemento de Huesca (2001-2005), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003), art. 11 C. C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001-2002), art. 5 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001-2002-2003-2004-2005), art. 9 C. C. Derivados del Cemento de León (2001-2002-2003-2004-2005), art. 15 C. C. Prefabricados del hormigón de Barcelona (2001-2002-2003-2004-2005).

administrativos; es por ello, precisamente que, tal como se ha venido apuntando en páginas previas, será obligatorio para las partes realizar previamente siquiera un intento de avenencia o acuerdo, si con posterioridad desean recabar la tutela judicial de su derecho.

En tanto que tales competencias paritarias pueden establecerse, no sólo vía acuerdos colectivos *ex artículo 83 del TRET*, sino también a través de convenios colectivos estatutarios “ordinarios”, cabe -incluso en tal caso- sostener la obligatoriedad *erga omnes* de acudir a tales procedimientos, no sólo por el valor normativo y la eficacia general que tales convenios poseen, sino porque, tal como reiteradamente ha puesto de manifiesto la doctrina judicial, la admisibilidad de su carácter obligatorio no puede hallar reparos basados en consideraciones como la posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de las partes del conflicto, en tanto el mismo queda, en cualquier caso, intacto en su posible ejercicio ya que la naturaleza de los procedimientos de conciliación y mediación, aún planteándose con carácter obligatorio, no cierra ni excluye la posibilidad de accionar por vía judicial¹⁹¹⁷, ya que ni siquiera generan una resolución vinculante.

En efecto, y en tanto configurados como trámites preprocesales, ambos procedimientos pueden abocar o no en una solución del conflicto. En el primer caso, la misma habrá sido alcanzada, en principio, en virtud de un acuerdo libremente consensuado por las partes y a cuya eficacia las mismas no deberían, *a priori*, poner ningún reparo; si, aún así, las partes disintieran del mismo, podrán acudir a la jurisdicción social en vía impugnatoria del mismo, ya sea a través del procedimiento de los arts. 91, párrafo quinto, ET y 161 y ss. TRLPL -impugnación de convenios colectivos- (en la medida que el acuerdo participara de la eficacia de convenio colectivo, al haberse adoptado por sujetos con legitimación suficiente para negociar un convenio estatutario en el ámbito del conflicto) o por el trámite establecido en el art. 67 de la norma rituarial laboral (en el caso de conflictos individuales).

Si, por contra, la tentativa de avenencia o acuerdo resultara infructuosa, quedaría expedito el acceso a la jurisdicción, ya fuera para plantear demanda de conflicto colectivo o, en su caso, la acción individual que procediera.

De cualquier modo, el acuerdo que eventualmente pudiera alcanzarse a través de estos procedimientos de conciliación o mediación, será efectivo una vez tramitado como convenio colectivo (gozando, como tal, de eficacia general)¹⁹¹⁸ o, en su caso, resolviendo un conflicto individual -o colectivo, si quienes suscribieron el acuerdo carecieran de legitimación

1917 Además, como en este sentido indica el art. 65.1 TRLPL, la presentación de la solicitud de conciliación (lo que, entendemos, ha de hacerse extensivo a la mediación) suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción, con lo cual quedan obviados los eventuales problemas de preclusión de las acciones judiciales.

1918 Cfr. el art. 154.1 TRLPL.

negocial suficiente-, tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias¹⁹¹⁹.

d) Especial referencia a la intervención de la Comisión Paritaria en los procedimientos de mediación por un tercero.

Quepa aquí una -siquiera breve- alusión a un concreto papel marginal, frecuentemente atribuido por la negociación colectiva a las Comisiones Paritarias en materia de mediación.

En efecto, se trata de la atribución al órgano paritario no tanto de funciones de mediación *strictu sensu*, cuanto de competencias *de gestión mediadora*, que básicamente se reconducen a la preparación y cooperación en el desarrollo del trámite, pero no en calidad de sujeto mediador, en la medida que dicha tarea queda deferida a un tercero ajeno no sólo a las partes, sino también a la propia Comisión (no resulta infrecuente la encomienda de la función mediadora a la autoridad laboral).

Las competencias así atribuidas al órgano paritario consisten, básicamente, en la elaboración de una lista de mediadores¹⁹²⁰ -entre los cuales las partes podrán elegir en cada caso concreto-, así como la gestión e impulso del procedimiento, a través de la realización de una serie de funciones tales como la recepción de la solicitud de mediación presentada por las partes en conflicto, el traslado de la documentación al mediador escogido y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del procedimiento¹⁹²¹.

e) Funciones arbitrales.

-Desempeño arbitral de la propia Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del convenio colectivo, configurada desde un punto de vista funcional como instancia de resolución de los conflictos laborales, puede desempeñar funciones arbitrales *directas* o *per se*; en punto a ello -y dados, tanto la naturaleza, como los requisitos legales del arbitraje-, cabe preguntarse en qué medida la intervención del órgano paritario encuentra un encaje adecuado en los esquemas generales de la institución arbitral.

Si bien ha de partirse del principio general de no aplicación, *ratione materiae*, de la Ley 36/1988, de 5 de diciembre, de Arbitraje, a los

1919 Cfr. el art. 68 TRLPL.

1920 De esta manera, art. 8 C. C. Alabastro de Navarra (2002-2004), art. 16 C. C. General Derivados del Cemento (2001-2005), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003), art. 5 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001-2005), art. 9 C. C. Derivados del Cemento de León (2001-2005), art. 15.d) C. C. Derivados del Cemento de Barcelona (1998-2000), art. 26.B).1 d) C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998). art. 15 C. C. Prefabricados del hormigón de Barcelona (2001-2005), art. 116.4.8º CGEVC (1999-2001).

1921 Así, cfr. art. 125 CGEVC (1999-2001).

supuestos de arbitraje laboral¹⁹²², tal atipicidad no obsta a la operatividad en dicho ámbito de sus principios y aspectos formales.

En este sentido, la voluntariedad del procedimiento, de un lado, y la independencia y capacidad del árbitro, de otro, son principios de obvia aplicación en los casos de intervención arbitral de la Comisión Paritaria, so pena -caso contrario-, de desnaturalizar la propia institución arbitral. Es por ello que, en primer lugar, para admitir la operatividad arbitral del órgano paritario, ha de partirse de la previa, concurrente y inequívoca voluntad de las partes; a mayor abundamiento, y por lo que atañe a la capacidad e independencia de la Comisión Paritaria como órgano arbitral, la propia jurisprudencia de nuestros tribunales -manifestada en materia de conflictos de interpretación (única sede en la que cabe su intervención)-, en coherencia con los principios establecidos al efecto por la OIT¹⁹²³, parece, con su silencio, haber admitido como incontrovertidas tanto la aptitud como la imparcialidad de la Comisión en materia de arbitraje.

A tenor de estos razonamientos, y del carácter -de natural voluntario¹⁹²⁴- de la institución arbitral, cabe interrogarse sobre la posible

1922 En este sentido, el artículo 2.2 de la Ley de Arbitraje los excluye expresamente de su ámbito de aplicación.

1923 Como se desprende del apartado II de la Recomendación nº 92 de la O.I.T. (de 6 de junio de 1951), sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, la voluntariedad del procedimiento arbitral, plasmada en el consentimiento de las partes respecto del mismo y respecto del árbitro (cualquiera que éste sea) que haya de dirimir el conflicto se instituye como garantía suficiente de aptitud y objetividad, hasta el punto de que *“si un conflicto ha sido sometido a arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, (...) debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a la huelga y a lockouts mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral”*. En este sentido, igualmente, el artículo 8 del Convenio nº 151 de la O.I.T., sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración pública, de 27 de junio de 1978, indica que *“La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de las partes”*.

Así, tanto en el caso de arbitraje obligatorio como voluntario la confianza de las partes en la objetividad y probidad de los árbitros es fundamento esencial para la admisión del arbitraje.

1924 Así:

-yesos, cales y escayolas: art. 10 CC. Yesos y escayolas de Almería (2004)

-ferralla: art. 5 C. C. Sector de la Ferralla (2003);

-cerámica y vidrio: art. 8 C. C. Alfarería de La Rioja (2005-2006), art. 34 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia (2000-2001); art. 8 C. C. Alabastro de Navarra (2002-2004)

-tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida: art. 10 CGTL (2003-2005);

-azulejo: art. 9 C. C. Industria Azulejera de Valencia (2003), art. 47 C. C. Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (2004-2007);

-construcción y edificación: art. 12 CGSC (2002-2006), art. 7 C. C. Terrazos y piedra artificial de

Zaragoza (2002), art. 44 C. C. Comercio Materiales Construcción de Jaén (2003), art. 26 C. C.

Comercio Materiales Construcción de Barcelona (2003-2004), art. 8 C. C. Construcción de

Orense (2004), art. 10 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005), art. 8 C. C.

Construcción de Santa Cruz de Tenerife (2002-2006), art. 10 C. C. Construcción de Almería

(2002-2006), art. 6 C. C. Construcción de Badajoz (2002-2006), art. 9 C. C. Construcción de

Pontevedra (2004), art. 12.b) C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001), art. 12 C. C.

admisión de supuestos de arbitraje *obligatorio* establecidos por la negociación colectiva¹⁹²⁵.

El impulso de la actuación arbitral de la Comisión Paritaria fluye, con frecuencia, de un convenio colectivo que así lo establece, mediante la suscripción -en su seno, por las partes- de un compromiso arbitral, ya sea *genérico* -operativo sin necesidad de que concorra requisito adicional alguno, por mor del cual aquéllas se obligan a someter al arbitraje de la Comisión cualquier conflicto que pueda, eventualmente, generarse-, ya específico o *ad hoc* para cada supuesto conflictual determinado -en cuyo caso, la referencia convencional se convierte en un mero ofrecimiento a las partes, requiriendo para su efectividad del ulterior acuerdo de voluntades de éstas, expresado a través de un compromiso arbitral concreto-. No es este último supuesto, sino el primero, el que plantea problemas de admisibilidad, en la medida que se produce un *gap* entre los sujetos que establecen el carácter preceptivo del procedimiento arbitral y aquellos otros sujetos (colectivos e individuales) que van a verse afectados por el mismo, por hallarse incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

A este respecto, cabe decir en primer lugar, por lo que se refiere a los conflictos colectivos, que no es infrecuente el desajuste subjetivo en los supuestos de arbitraje obligatorio instituido en los acuerdos interprofesionales y en los convenios colectivos supraempresariales, en tanto ciertos sujetos colectivos, que bien no intervinieron en la negociación por carecer de legitimación, o que poseyéndola, no firmaron el acuerdo o convenio, pueden discrepar del procedimiento arbitral acordado, eludiendo su observancia en aquéllos conflictos en que sean parte. Lo mismo puede plantearse respecto de un empresario individual y de la representación legal de los trabajadores de dicha concreta empresa (*v.gr.*, en los supuestos contemplados por el art. 85.1 ET -discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del mismo cuerpo legal-), en tanto dichos concretos sujetos no han manifestado, en ningún momento, su consentimiento expreso para someterse al procedimiento arbitral.

Construcción de Las Palmas (1993-1996), D.A. Primera C. C. Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), art. 9 C. C. Construcción de Melilla (1993), art. 55 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), art. 11 C. C. Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000);
-derivados del cemento: art. 11 C. C. Derivados del Cemento de Huesca (2001-2005), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003), art. 11 C. C. Derivados del Cemento de La Coruña (2001-2002), art. 5 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001-2005), art. 9 C. C. Derivados del Cemento de León (2001-2005), art. 15 C. C. Prefabricados del hormigón de Barcelona (2001-2005), art. 15.b) C. C. Derivados del Cemento de Barcelona (1998-2000), art. 26.B)1.b) C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998) y art. 10.3 C. C. Derivados del Cemento de Almería (1998-2000).

1925 Supuestos como los referidos no resultan habituales en el sector analizado en el presente trabajo; no obstante, existen previsiones en tal sentido en el art. 8 C. C. Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (1999) (arbitraje obligatorio en caso de conflictos colectivos sobre aplicación de la jornada irregular) y arts. 41-42 C. C. Empresas "Gallego Vilar, S.A.", "Gallego Vilar Metales, S.L." y "Gallego Vilar Construcciones, S.A." (2003-2004-2005) (arbitraje previo y preceptivo al ejercicio del derecho de huelga).

La solución en tales casos es clara, si bien cabe distinguir si nos hallamos ante un conflicto jurídico o de interpretación o ante un conflicto de intereses; en el caso de conflicto jurídico, el ET es, como se vió en páginas anteriores, claro, sin que quepa admitir vulneración posible al derecho a la tutela judicial efectiva: si el procedimiento arbitral se estableció en un convenio estatutario y las partes configuraron tal estipulación como cláusula normativa, su eficacia será general y, por consiguiente, todos los sujetos colectivos incluidos en su ámbito de aplicación quedarán vinculados a dicho procedimiento para la solución de aquellos conflictos en que sean parte (arts. 82.3, párrafo primero y 91, párrafo segundo, ET), quedando, en todo caso, expedita la vía judicial al objeto, en su caso, de impugnar el laudo¹⁹²⁶.

Si, por su parte, nos hallamos ante un conflicto de intereses, la eventual disfuncionalidad entre sujetos negociadores y sujetos sometidos al arbitraje obligatorio puede ocasionar problemas en materia de ejercicio de los derechos constitucionales a la negociación colectiva y a la huelga; por lo que respecta a la eventual limitación del derecho a la negociación colectiva, en la medida que constitucionalmente se vino admitiendo -siquiera en ciertos casos excepcionales- el arbitraje obligatorio impuesto por la Administración (ex art. 10.1 del RDLRT), incluso en conflictos de intereses, la admisión en tales casos de un arbitraje obligatorio de origen convencional no debería presentar mayores dificultades, por cuanto es la propia negociación colectiva la que limita las facultades negociales, lo que reconduce la cuestión a la problemática estructural de la negociación y a los consiguientes problemas originados por la concurrencia de convenios colectivos; por otro lado, y en lo que atañe a las posibles restricciones que la institución de un arbitraje obligatorio ex convenio en conflictos de intereses pudiera ocasionar en el ejercicio del derecho de huelga de los sujetos no firmantes, el Tribunal Constitucional admite la renuncia al ejercicio de tal derecho en un convenio estatutario de eficacia normativa y general, vinculante no sólo para las partes firmantes, sino también para los trabajadores afectados por el convenio¹⁹²⁷, lo que, en definitiva, supone, a su vez, admitir la posibilidad de que tal renuncia afecte a los sujetos *colectivos* no firmantes, en la medida que tanto trabajadores y empresarios individuales, como sujetos colectivos no firmantes (representantes unitarios, sindicales o asamblearios) quedan incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

Por lo que se refiere al establecimiento vía convenio de un arbitraje obligatorio -a cargo de la Comisión Paritaria- para resolver los conflictos de carácter individual, han de darse aquí por reproducidos los razonamientos vertidos con anterioridad, en virtud de los cuales, y sin perjuicio de la eficacia general del convenio colectivo estatutario, y por ende, de la cláusula normativa que estableciera la obligatoriedad de sometimiento al procedimiento arbitral (art. 82.3, párrafo primero, ET), la misma norma estatutaria exige, para la operatividad del arbitraje en el concreto supuesto

1926 Cfr. el art. 91, párrafo cuarto, *in fine*, ET.

1927 Cfr. la STC 11/1981, de 8 de abril -B.O.E. de 25 de abril- (f. jco. 24).

de conflicto individual, en todo caso, la concurrencia *-ad hoc* y expresa- de voluntades de las partes enfrentadas (art. 91, párrafo quinto).

Por lo que respecta a la admisibilidad de la actuación arbitral obligatoria de la Comisión Paritaria, establecida *ex lege*, hay que señalar, en primer lugar, la existencia de ciertos supuestos en que, heterónomamente, se instituye al órgano paritario como instancia de solución arbitral obligatoria¹⁹²⁸ en conflictos de intereses (de este modo, el caso de extensión de convenios colectivos –art. 92.2 ET- y el supuesto de declaración de inaplicación del régimen salarial establecido en un convenio supraempresarial a determinadas empresas incluidas en su ámbito (“descuelgue”), cuando el mismo no contenga previsiones expresas al respecto –art. 82.3, párrafo tercero, ET-); no parece haber obstáculo a su admisibilidad por cuanto se trata de supuestos de conflicto en que el compromiso arbitral proviene directamente de la ley, encargándose a la Comisión Paritaria la resolución arbitral de una cuestión que las partes negociadoras no pudieron -en su momento y por razones de secuencia temporal (extensión del convenio)- o no quisieron -descuelgue salarial- solucionar, reenviándola de nuevo a la autonomía colectiva (y, en concreto, a la Comisión Paritaria en tanto “apéndice” de la Comisión Negociadora), para que resuelva a través del mismo ejercicio de su poder colectivo.

Para concluir, por lo que respecta a la eficacia del laudo arbitral dictado por la Comisión Paritaria en solución del conflicto dado, ha de señalarse, en primer término, que los laudos arbitrales -en general- gozan de una eficacia jurídica singular, de manera acorde a la propia y peculiar naturaleza jurídica del arbitraje, lo cual no obsta para que, progresivamente, el ordenamiento laboral haya ido equiparando su eficacia a la de otras instituciones: así, el art. 85.1 ET asimila los laudos resolutorios de las discrepancias surgidas en los períodos de consultas a que se refieren los arts. 40, 41, 47 y 51, a los acuerdos de empresa alcanzados en tales situaciones; por su parte, el art. 91 de la norma estatutaria equipara la efectividad de los laudos dictados en resolución de conflictos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos a la de las propias normas paccionadas, siempre que quienes hubieran suscrito el compromiso arbitral tuviesen legitimación para negociar estatutariamente en dicho ámbito.

Sin embargo, y a pesar de que no todos los posibles supuestos de arbitraje laboral (sean o no realizados por la Comisión Paritaria del convenio) han sido objeto de equiparación expresa por vía legal, es posible establecer -con carácter general- el grado de eficacia de los laudos en ellos producidos. En efecto, desde el punto de vista de su naturaleza, y en la medida que el laudo encuentra su origen y fundamento jurídico en el compromiso arbitral, puede decirse que participa de la naturaleza contractual o convencional de éste (según se trate de un conflicto individual

1928 No obstante, en tales casos, más que de un arbitraje obligatorio *strictu sensu*, cabe hablar de un arbitraje obligatorio “de peculiar naturaleza”, por cuanto el fundamento de su obligatoriedad reside, no tanto en la propia imposición legal, cuanto en el reenvío del conflicto a la autonomía colectiva, aproximándose, por tanto, a la consideración de un *deber reforzado de negociar*.

o colectivo, respectivamente); por otra parte, desde la perspectiva de su objeto, el laudo es la expresión de la solución que un tercero ajeno a las propias partes da a un conflicto dado, con lo cual se asimila a las resoluciones judiciales que solucionan un litigio.

De una y otra circunstancias ha de inferirse que el arbitraje laboral -y, consecuentemente, los laudos de él emanados- es una figura incorporada en nuestro sistema de relaciones laborales con pleno valor jurídico lo que, por ende, determina la plena eficacia vinculante de sus resoluciones para las partes a las que afecta; de esta suerte, cuando el legislador estatutario equipara la eficacia del laudo a la de un convenio colectivo o a la de un acuerdo de empresa, lo que hace verdaderamente es atribuirle eficacia *erga omnes* o, en otras palabras, eficacia general para todo el conjunto de trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de afectación del conflicto dado¹⁹²⁹.

De otra parte, y al efecto de asegurar el cabal cumplimiento de lo dispuesto en el laudo arbitral, el ordenamiento jurídico va a poner a disposición de las partes interesadas los medios públicos de coerción necesarios para ello; en primer término, básicamente, el laudo arbitral queda asimilado a la sentencia judicial por lo que a su ejecutividad se refiere: la Disposición adicional 7ª TRLPL indica que *“a todos los efectos del libro IV de la presente Ley, se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes, dictados por el órgano que puede constituirse mediante los acuerdo interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores”*.

En segundo lugar, también la intervención sancionadora de la Administración laboral puede ponerse en marcha de cara a penalizar las posibles conductas incumplidoras de lo establecido en los laudos arbitrales: en este sentido, de la interpretación conjunta de los arts. 91 y 93 ET se abre una clara vía para la intervención administrativa, en la medida que, de un lado, aquel precepto atribuye -como se ha visto- eficacia de convenio colectivo a los laudos dictados en materia de conflictos de interpretación y aplicación de convenios, mientras que el último de ambos artículos tipifica como infracción laboral toda acción u omisión empresarial contraria a las cláusulas normativas de los convenios colectivos; de esta manera, el incumplimiento empresarial del laudo (no de cualquier laudo, pero sí de los laudos dictados ex art. 91 ET -en el caso de conflictos colectivos jurídicos, en los que, además, la controversia gravite en torno a una cláusula normativa del convenio colectivo-) habilitarán la intervención sancionadora de la Administración.

Por lo que se refiere a la posibilidad de impugnar judicialmente el laudo, cabe, en principio, afirmar que la misma ha de admitirse en todo caso, pues así viene exigido por el derecho a la tutela judicial efectiva

1929 Ello no obsta, en cualquier caso, a que en el supuesto del arbitraje -voluntario- en conflictos colectivos de interpretación (art. 91 ET) la falta de legitimación negociadora de las partes firmantes del compromiso arbitral determine la eficacia de convenio extraestatutario y, por consiguiente, meramente *inter partes*, del laudo dictado.

establecido por el art. 24 CE. Sin embargo, no es lo mismo pensar en la impugnabilidad del laudo en los supuestos de arbitraje obligatorio que en los de arbitraje voluntario; en los primeros, la solución extrajudicial es impuesta a las partes, que se ven forzadas a acudir a la misma, por lo cual se les debe ofrecer la posibilidad de acudir en última instancia a la vía judicial.

En el caso de arbitraje voluntario, por contra, en la medida que son las propias partes del conflicto las que de modo querido, se someten al procedimiento arbitral, con exclusión de la vía judicial, existe una clara disposición o renuncia voluntaria al ejercicio de aquel derecho constitucional, con lo cual, el establecimiento de una vía impugnatoria del arbitraje así desarrollado ha de ceñirse a los supuestos *ultra vires* o a los casos de infracción de las normas esenciales del procedimiento arbitral (laudo dictado por árbitro que no satisfaga las exigencias legales de imparcialidad; infracción de las garantías de igualdad de las partes, la audiencia de las mismas o la práctica de prueba; planteamiento extemporáneo del procedimiento o por sujeto incompetente; concurrencia de dolo, coacción o abuso de derecho en el compromiso arbitral, etc.) pues de admitir incondicionalmente una actividad judicial *revisora* (que cuestionara el laudo desde un punto de vista de fondo) acabaría por pervertir el arbitraje, transformándolo en una vía de solución indirecta y de efecto meramente dilatorio que, finalmente, acabaría por ser obviada o ignorada en favor de la vía jurisdiccional.

De esta manera, cabe concluir que la impugnación motivada en *irregularidades procedimentales* del arbitraje cabe siempre y en todo caso, se trate de un arbitraje voluntario u obligatorio, en conflicto jurídico o de intereses; por contra, *la revisión de fondo* del laudo por parte de los órganos jurisdiccionales sólo cabrá en los supuestos de arbitraje obligatorio desarrollados en conflictos de interpretación jurídica y por los motivos previstos para la impugnación de los convenios colectivos (infracción de la legalidad vigente -en definitiva, supuesto del laudo dictado *ultra vires*, al que ya se ha hecho referencia- o lesión grave del interés de terceros)¹⁹³⁰, sin que quepa una revisión de fondo *strictu sensu*, sobre la bondad o desacierto del árbitro a la hora de efectuar la correspondiente interpretación, más aún cuando el árbitro es la Comisión Paritaria del convenio colectivo, instituida expresamente por las partes negociadoras del mismo como instancia de interpretación auténtica de éste.

- Intervención de la Comisión Paritaria en los procedimientos de arbitraje por un tercero.

En este apartado se quiere dejar constancia de un fenómeno, ciertamente extendido en nuestra negociación colectiva, consistente en la intervención de la Comisión Paritaria en materia de arbitraje en conflictos laborales, si bien no ya como tercero dirimente de la controversia (árbitro),

1930 Cfr. los arts. 91, párrafo cuarto, y 161.1 TRLPL.

sino como órgano coadyuvante o auxiliar en las cuestiones derivadas de la gestión del procedimiento arbitral decidido por un tercero.

En este sentido, resulta habitual la atribución al órgano paritario, vía convenio, de ciertas funciones en este sentido, entre las que cabe destacar, como esenciales, la elaboración de un listado de árbitros¹⁹³¹, la recepción de la solicitud de arbitraje de las partes, la recepción y traslado al árbitro designado de la documentación aportada por los interesados, la comunicación del laudo a las partes y la presentación del mismo a la Autoridad laboral para su registro y publicación (cuando proceda)¹⁹³².

C. Funciones “normativas”: desarrollo y revisión del convenio.

En absoluto infrecuente resulta, por su parte, la atribución a la Comisión Paritaria del convenio de funciones de desarrollo, actualización y modificación de alguna o algunas cláusulas normativas del mismo, en particular, de aquéllas en que se contienen estipulaciones sobre determinadas condiciones de trabajo, ya sea con ocasión del planteamiento de un conflicto de intereses (denominados también “de reglamentación”), o bien de oficio, cuando se verifiquen determinadas circunstancias objetivas (plazos, condiciones, etc.).

Tal virtualidad revisora del órgano paritario es la que más nítidamente evidencia la conceptualización del mismo como “apéndice” instrumental de la Comisión Negociadora. Y es que las funciones delegadas en este sentido no afectan ya a aspectos puramente interpretativos del convenio, sino, yendo más allá de éstos, se proyectan en una verdadera función creativa, plasmada en la modificación o establecimiento de condiciones de trabajo nuevas o diferentes a las acordadas en el pacto original, si bien, en principio, no con una autonomía absoluta, sino relativa, delimitada por los lindes del propio marco delegativo establecido por los negociadores en ejercicio de su misma autonomía colectiva¹⁹³³; de este modo, destacan en

1931 En este sentido, art. 8 C. C. Alabastro de Navarra (2002-2004), art. 16 CGDC (2001-2005), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Sevilla (2003), art. 5 C. C. Derivados del Cemento Comunidad Valenciana (2001-2002), art. 16 C. C. Derivados del Cemento de Tarragona (2001-2005), art. 9 C. C. Derivados del Cemento de León (2001-2005), art. 15.d) C. C. Derivados del Cemento de Barcelona (1998-2000), art. 26.B).1 d) C. C. Derivados del Cemento de Granada (1998), art. 15 C. C. Prefabricados del hormigón de Barcelona (2001-2005).

1932 De este modo, art. 127 CGEVC (1999-2001) y art. 106 CGDC (2001-2005).

1933 Como en este sentido se pronunciara el TCT, en S. de 4.7.84, la Comisión Paritaria “se constituye como delegación de la comisión deliberadora para ejercer funciones que exceden en mucho de las que habitualmente se les reconocen y pasa a ostentar poder de decisión en la materia de negociación (...) lo que es lícito”.

Si bien lo habitual en estos casos, como se verá de inmediato, es que los negociadores delimiten concretamente el ámbito material sobre el que haya de desplegarse la actividad “normativa” de la Comisión Paritaria, no resulta infrecuente, tampoco, que la misma se plantee desde una perspectiva amplia o genérica; tal sucede, por ejemplo, con la amplísima, expresa y diáfana previsión contenida en el art. 74 C. C. Construcción de Vizcaya (2003-2005): “Las partes firmantes del convenio colectivo habilitan expresamente a la comisión paritaria como mesa permanente de encuentro y negociación para ir desarrollando y avanzando en el

nuestra realidad negocial delegaciones en materia de revisión salarial¹⁹³⁴ o adecuación al Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), variaciones en materia de jornada u horario, fijación del calendario laboral, revisión en materia de clasificación profesional (establecimiento de nuevas categorías que puedan surgir por las nuevas actividades que puedan surgir durante la vigencia del convenio, homologación o asimilación de categorías de otros centros de trabajo, redefinición funcional -y económica- de las categorías profesionales por necesidades organizativas, etc.), así como actualización o adecuación del convenio a las reformas normativas que puedan operarse (formulada tal actividad respecto a materias concretas¹⁹³⁵ -con frecuencia y por razones de coyunturalidad cada vez más discutible, en lo relativo a la salud laboral, por adaptación a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales-¹⁹³⁶, o bien en sentido amplio, a cualquier modificación del ordenamiento laboral –con inclusión de los cambios normativos originados por la modificación de la negociación colectiva general-¹⁹³⁷).

En cualquier caso, y como la doctrina ha puesto de manifiesto, no pocas veces vamos a encontrar que, a raíz de la intervención de la Comisión Paritaria en conflictos de intereses, la dinámica negociadora de las partes representadas en el propio órgano paritario puede generar acuerdos resolutorios que de alguna manera alteren o modifiquen el texto convenido, sin que en puridad de conceptos puedan concebirse como acuerdos interpretativos, ni identificarse como la actividad correctora de las posibles erratas contenidas en el convenio, en la medida que se excedería claramente el alcance de tales atribuciones; en definitiva, nos hallaríamos ante acuerdos revisorios o modificativos que, generados de modo “espontáneo” por la propia funcionalidad compositiva del órgano paritario, quedarían, *a priori*, fuera de cualquier eventual marco de actuación normativa explícitamente delegada por la Comisión Negociadora, debiendo, por ello, considerarse ineficaces a menos que sean aceptados por las partes en conflicto (lo que les conferiría eficacia, si bien no *per se*, sino por la misma conformidad de aquéllas).

De cualquier modo, entendemos que tal conclusión debe ser matizada, no pudiendo hablarse tanto de eficacia o ineficacia, cuanto de eficacia general o limitada, ya que si bien no puede, en tales casos, hablarse de una delegación concreta y expresa en materia revisoria a favor de la Comisión Paritaria, no es menos cierto que, caso de que las partes

contenido del convenio incorporando y/o controlando aquellos temas negociados que pudieran perjudicar por abuso o dolo a cualquiera de las partes firmantes.....”.

1934 De este modo, por todos, art. 35 C. C. Construcción de Ciudad Real (2002-2006).

1935 De acuerdo con ello, la D.A. Primera C. C. Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000) prevé la creación de una Comisión Permanente y Paritaria, para el análisis y adopción de acuerdos, en su caso, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan (en materia de contratación, especialmente cuando puedan derivarse de las modificaciones que en dicha materia puedan afectar al ET y otras leyes complementarias).

1936 En esta materia concreta, art. 116 CGEVC (1999-2001) y art. 25 C. C. Cerámica de Valencia (1995-1996).

1937 Así, art. 10 CGEVC (2003-2007) y art. 8 C. C. Construcción y Obras Públicas de Huesca (2002-2006).

negociadoras hayan contemplado la eventual intervención del órgano paritario en materia de resolución de conflictos de intereses, estarían asumiendo implícitamente la posible actividad normativa de la misma, en la medida que la composición de ese tipo de conflictos excede -por su propia naturaleza- en su resultado a la mera aplicación del convenio, suponiendo, por contra, el establecimiento de unas condiciones diversas (realmente nuevas, en tanto no fueron contempladas en el pacto colectivo), cuyo alcance o eficacia -*erga omnes* o, en otro caso, limitada a las partes en conflicto- dependerá de que éstas, que instaron el procedimiento de solución, posean la legitimación necesaria para negociar en dicho concreto ámbito (ex arts. 87 y 88 ET).

D. Actividades auxiliares de estudio y preparación de determinadas materias. Otras funciones.

a) Realización de estudios y preparación de informes.

Cabe hacer referencia, en último lugar, a la encomienda que las partes negociadoras pueden, eventualmente, hacer a la Comisión Paritaria en materia de elaboración de informes o realización de estudios relativos a aspectos estrictamente jurídicos, ya sean concretos y puntuales, o relativos al ámbito de las relaciones laborales, en sentido amplio¹⁹³⁸; con ello, el convenio viene a delimitar un ámbito competencial caracterizado por su cariz consultivo y de asistencia técnica, que adquiere una importancia, tanto cuantitativa como cualitativa, nada desdeñable en nuestra realidad negocial, debida, sin duda a dos razones fundamentales.

En primer término, por motivos de índole técnico-jurídica, en la medida que los informes y estudios se configuran habitualmente como actividades previas, auxiliares y complementarias a otras acciones que deban desarrollarse con posterioridad. Se trata, con ello, de optimizar el recurso a la Comisión Paritaria, en la medida que la misma, tanto por su composición como por su mismo desempeño funcional, se convierte en un foro privilegiado de conocimiento, discusión y análisis, en cuya matriz puede gestarse el eventual consenso sobre ciertas cuestiones que, en el futuro, aboquen a una modificación del clausulado convencional; esto significa, en definitiva, la atribución implícita a la Comisión Paritaria de ciertas facultades resolutorias¹⁹³⁹, y, por ende, la ubicación de estas actividades de estudio e informe en un terreno a medio camino entre las funciones de administración *strictu sensu* del convenio y las actividades “negociales” de revisión convencional (en definitiva, de creación normativa).

1938 Como paradigma de tales facultades de estudio atribuidas a la Comisión Paritaria, las propias del estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes: art. 12 C. C. Construcción de Las Palmas (1993- 1996), D.A. Primera C. C. Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000).

1939 Como indica la STCT de 18 de abril de 1984, “...sería absurdo encomendar a la paritaria una función de estudio (...) sin facultad resolutoria”.

De otra parte, en segundo lugar, claras razones de oportunidad “política”, en definitiva, de estrategia negociadora, pueden justificar la encomienda al órgano paritario de dichos estudios e informes, en la medida que, con ello se defiende y difiere el logro de un acuerdo definitivo sobre determinadas materias especialmente arduas o difíciles (los denominados “flecos” de la negociación) los cuales, llegado -eventualmente- el consenso sobre ellos, pueden incorporarse al contenido global del pacto.

Por lo que se refiere a las concretas manifestaciones empíricas de este género competencial, puede hablarse de una muy variada casuística, si bien en general, la formulación de las correspondientes cláusulas –al menos en el ámbito del sector analizado- no suele ser demasiado amplia, sino preferentemente de carácter concreto y circunscrito a materias determinadas. No obstante, resultan frecuentes, asimismo, fórmulas a través de las cuales se encomienda a la Comisión Paritaria el estudio o informe de concretas cuestiones (planes de formación profesional continua, aplicación del fondo social, modalidades contractuales utilizadas en el sector, nuevas categorías profesionales, uso de uniformes, concurrencia y valoración de causas habilitantes para la suspensión de los contratos de trabajo¹⁹⁴⁰, etc.).

b) Otras funciones.

Si bien ya con un carácter bastante más puntual y asistemático, suele atribuirse a la Comisión Paritaria del convenio ciertas funciones diversas, a las que hacemos referencia en este apartado, en la medida que las mismas difícilmente pueden quedar encuadradas en ninguna de las categorías anteriores. A pesar de su escasa entidad, desde el punto de vista cuantitativo, poseen una inopinada importancia cualitativa, en tanto revelan una creciente tendencia negociadora a expandir el ámbito competencial del instituto paritario.

La manera en que la negociación colectiva formula este variado elenco de competencias es, asimismo, heterogénea; de una parte, resulta ciertamente habitual el establecimiento -a modo de cláusula de cierre, en una declaración abierta- de ciertas funciones que pudieran calificarse como “residuales”: *“cuantas otras actividades tiendan a una mayor eficacia del convenio”*; si bien, *a priori*, la trascendencia material de tales competencias es más virtual que real, en la medida que las mismas no suelen hacer referencia al desarrollo de actividad concreta alguna, si bien, precisamente por su carácter amplio y genérico, revelan el interés de los negociadores por no precluir el ámbito competencial de la Comisión Paritaria, reforzando así su ya notable flexibilidad funcional y, por consiguiente, su misma caracterización como “prolongación” de la Comisión Negociadora, lo que posee -sin embargo- la contrapartida del riesgo de los resultados *ultra vires* a que la actividad de la Comisión Paritaria pudiera conducir en tales casos.

1940 De esta manera, el ya mencionado art. 9 C. C. Forjados y Hormigones de Zaragoza (2001-2002).

Por otro lado, tampoco resulta infrecuente la atribución de ciertas funciones, concretas y determinadas, proyectadas, con carácter auxiliar, sobre la realización de otros cometidos -principales pero, en ocasiones, coyunturales-, relativos a determinados aspectos sobre los que no fue posible alcanzar un acuerdo en su momento o bien que precisasen, para su materialización, de la realización de estudios y análisis detallados¹⁹⁴¹.

Esta atribución puede realizarse a la Comisión Paritaria *central* (en este sentido, la casuística negociadora nos ofrece numerosos ejemplos¹⁹⁴²), o bien, con un propósito de descentralización o incluso de desconcentración funcional *ratione materiae*, puede encomendarse, por delegación, a una subcomisión o a una ponencia de trabajo (asimismo, mixtos y paritarios) que, con una funcionalidad paralela a la de la Comisión Paritaria “matriz”, se ocupará del desarrollo de dicha competencia, ya sea con autonomía respecto de aquélla, ya como instancia de preestudio o preparación de trabajos, para que la decisión sea, en último extremo, adoptada en el seno del órgano paritario principal; cabe advertir que, en uno y otro caso, en el trasfondo de tales atribuciones subyace, normalmente, el propósito de optimizar la operatividad de la misma Comisión Paritaria.

Como muestra de esta estrategia de descentralización y desconcentración, en esta concreta parcela funcional, podemos destacar algunos ejemplos presentes en nuestra realidad negociadora: comisiones o grupos de trabajo y subcomisiones paritarias encargadas del estudio de materias tales como la reducción de la jornada anual, políticas de formación, fondos sociales, adaptación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sistema de devengo de dietas, modificación del régimen disciplinario, ascensos, empleo, jubilación, absentismo, etc.¹⁹⁴³.

1941 De esta suerte, se atribuyen a la competencia de la Comisión Paritaria del convenio cuestiones como:

- Vigilancia de la legalidad de los finiquitos [art. 27.e) C. C. Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), art. 8 C. C. Construcción y Obras Públicas de Madrid (2005) y art. 5 C. C. Construcción de Lérida (2002-2006)].

-Subsanación de errores de cálculo de las tablas salariales del convenio [art. 12 C. C. Construcción de Las Palmas (1993- 1996)].

1942 Existe una serie de materias concretas (salud laboral, formación, rendimientos o productividad, etc.) que –según convenios- aparecen atribuidas indistintamente tanto a la propia Comisión Paritaria del convenio, como a ciertos órganos paritarios constituidos *ad hoc* al objeto de tratar de tan específicas cuestiones; responden al primero de tales perfiles las siguientes previsiones: vigilancia de las condiciones de salud laboral en las empresas del sector [art. 53 C. C. Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001)].

1943 Así:

-Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación Profesional [art. 27 C. C. Construcción de Baleares (1999-2001), art. 50 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001)].

-Comisión Paritaria de Formación Continua [art. 49 C. C. Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000)].

- Comisiones Paritarias de Seguridad e Higiene -desarrollo planes prevención, promoción, estudio y acuerdo mecanismos de coordinación formativa- [art. 27 C. C. Construcción de Baleares (1999-2001) , art. 36 C. C. Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), art. 30 C. C. Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia (2000-2001)].

Capítulo 13

Régimen Disciplinario

- Comisión Paritaria sectorial de Productividad, para elaborar y aprobar las tablas de rendimientos normales y resolver dudas o consultas en relación con la aplicación de las mismas [art. 46 C. C. Construcción de Barcelona (1999-2001) , art. 41 C. C. Construcción de Las Palmas (1993- 1996), art. 18 C. C. Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999)].

Cualquier trabajador puede ser sancionado por la dirección de la empresa por incurrir en incumplimientos laborales, incumplimientos éstos que se concretan y se gradúan en la ley y especialmente en el convenio colectivo aplicable a cada trabajador (Art. 58 ET). A tal efecto, resulta de gran importancia la regulación que de la materia se haga en las normas colectivas y, por ello, precisamente, el régimen disciplinario aplicable a los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio suele ser un tema objeto de tratamiento frecuente en todo el sector de la construcción y en cada uno de los diferentes subsectores. Dicha temática es objeto de reserva en tres Convenios Generales de tres subsectores: el CGSC, el CGYCE y el CGDC. En el CGTL destaca la gran exhaustividad con la que se enumeran las diferentes faltas, clasificadas en leves, graves y muy graves. En el subsector de construcción y obras públicas, lo mismo que en el subsector de derivados del cemento todos y cada uno de los convenios provinciales reiteran en todos los casos el contenido de los preceptos correspondientes al régimen disciplinario contenidos en el Convenio General, sin aportar nada más –conducta consecuente con la prohibición de concurrencia que se inserta en el CGSC-, y en el subsector de yesos, cales, escayolas y derivados, los diferentes convenios de ámbito inferior no contienen mención alguna a la materia, por ello, en todos estos subsectores basta el estudio de estos instrumentos de ámbito nacional, en los que nos detenemos especialmente.

En esencia, en casi todos estos instrumentos convencionales se efectúa un listado de las diferentes infracciones cuya desobediencia provoca la imposición de sanciones. Estas faltas y las sanciones ligadas a su inobservancia aparecen clasificadas según su importancia, y, cuando corresponde, a su reincidencia, o, como se señala en el CGDC, según su importancia, trascendencia e intención. Asimismo, se regulan las sanciones asignadas a tales faltas, sanciones que se aplican en atención a una serie de criterios que atienden a las circunstancias que rodean la infracción. Este esquema se reproduce en todas las normas convencionales estudiadas, y es el mismo que vamos a utilizar para estudiar las mismas.

1. DESCRIPCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas se clasifican siempre en leves, graves y muy graves.

Comenzando por las faltas leves en las que pueden incurrir los trabajadores, éstas son objeto de enumeración exhaustiva en todos los subsectores estudiados, enumeración, que, por lo demás, resulta bastante similar, aunque con sus propias particularidades.

a) Faltas leves

Así, en el subsector de construcción y obras públicas, el CGSC considera que las que son faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

En el subsector de los derivados del cemento el régimen disciplinario también es materia reservada, de forma que no cabe concurrencia con convenios colectivos de ámbito inferior. Aquí también se clasifican las faltas, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves. A tal efecto consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de treinta días naturales sin causa justificada.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la empresa ni perturbe

el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.
8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.
9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.
10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.
11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

En el subsector de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (2003) son faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación, con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención o falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que se produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

En realidad, se trata de la enumeración de una serie de infracciones que se redactan en similares términos en la mayor parte de las normas convencionales¹⁹⁴⁴ y que se refieren a actividades, acciones o actitudes que hacen referencia diferentes situaciones: 1º) falta de presencia en el centro de trabajo: aquí se incluyen, aparte de las señaladas, otras como las faltas de puntualidad leves de inasistencia al trabajo por bajas no justificadas, excepto cuando exista de imposibilidad de comunicarlas, faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, simular necesidades fisiológicas perentorias o prolongar las ausencias por tiempo superior al que sea preciso¹⁹⁴⁵; 2º) faltas referidas a la corrección debida en la prestación del trabajo, aquí, además de las señaladas, entre las que se incluyen, por ejemplo,

1944 Es lo que ocurre con el listado que realiza el AMSP (1997) de las faltas leves.

1945 Vid. CGTL (2003)

la falta de aseo personal, o las de no atender al público con la suficiente diligencia, podrían haber otras, como las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público¹⁹⁴⁶, descuidos, demoras o errores inexplicables en la realización de cualquier trabajo¹⁹⁴⁷ o comer en horarios y lugares no autorizados¹⁹⁴⁸; 3º) Otras faltas que se enumeran suelen consistir, por ejemplo en omitir a la empresa, cambios de circunstancias personales, como el cambio de residencia habitual del trabajador.

b) Faltas graves

Por lo que se refiere a las faltas graves, el listado que se contiene en el CGSC es el siguiente. Según éste se consideran faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podrá causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

1946 Vid. C.C. Almacenistas de materiales de construcción de León (2003).

1947 Vid. C.C. Comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004)

1948 Vid. CGEVC(2004).

14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

En el subsector de derivados del cemento se describen las faltas graves siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.
3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.
11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.
12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.
13. Encontrarse en los locales de la empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.
14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.
15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en las jornadas durante un período de treinta días naturales.
16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

En el subsector de yesos, escayolas, cales y derivados se consideran faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de 60 minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad grave o accidente, sin perjuicio de lo previsto para las faltas muy graves.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización, sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajador encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia a la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Dentro de las faltas graves se incluyen normalmente las mismas conductas que se sancionan como faltas leves, y que se suelen reiterar de forma casi idéntica en la mayor parte de los subsectores¹⁹⁴⁹, faltas éstas que supone la realización de las mismas conductas, normalmente, pero agravadas: 1º) conductas que hacen referencia a la inasistencia al lugar de trabajo del trabajador como faltas de puntualidad agravadas¹⁹⁵⁰ o faltas de inasistencia al trabajo agravadas, 2º)

1949 Vid, por ejemplo, AMSP (1997).

1950 En el C.C. Almacenistas de materiales de construcción de León (2003), son faltas graves la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes

desobediencia a los superiores en acto de servicio¹⁹⁵¹, o engañarles, por ejemplo, proporcionando información falsa a la Dirección a los superiores, en relación con el servicio o trabajo¹⁹⁵²; 3º) faltas que afectan a la conducta laboral (errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa¹⁹⁵³, simular la presencia de otros trabajadores, discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trasciendan a él¹⁹⁵⁴, utilización de material de la empresa para fines propios, descuido importante en la utilización del material, realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, incluso conductas realizadas fuera de la jornada laboral, pero con el uniforme de la empresa¹⁹⁵⁵, no advertir de anomalías de importancia en maquinaria, instalaciones o material¹⁹⁵⁶, no comunicar con la puntualidad debida cambios de importancia en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales¹⁹⁵⁷, disminución voluntaria en el rendimiento de la labor¹⁹⁵⁸, ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan ocasionar perjuicios graves a la empresa¹⁹⁵⁹; 4º) Faltas que consistan en la acumulación de las faltas leves¹⁹⁶⁰.

c) Faltas muy graves

Faltas muy graves son, en el subsector de construcción y obras públicas:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses, o de veinte, durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros así como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada¹⁹⁶¹.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

1951 Vid, por ejemplo, C.C. Comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004)

1952 Vid. CGTL (2003)

1953 Vid. CGTL (2003)

1954 C.C. Almacenistas de materiales de construcción de León (2003).

1955 Vid. C.C. Comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004)

1956 Vid. CGTL (2003)

1957 Vid. CGEVC (2004).

1958 Vid. CGEVC (2004).

1959 CGEVC (2004).

1960 C.C. Almacenistas de materiales de construcción de León (2003) la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción y amonestación por escrito.

1961 En el C.C. Construcción de Alicante (2005) se añade, que, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
16. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa¹⁹⁶².
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

En el subsector de derivados del cemento:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en período de seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.
13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.
15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.
17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal¹⁹⁶³.
19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

En el subsector de yesos, escayolas, cales y derivados:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 10 ocasiones durante 6 meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- c) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

1963 Esta falta muy grave es nueva en la redacción del Convenio del año 2001, aunque ya aparecía en el C.C. Derivados del cemento de Córdoba (1999) donde esta falta sí aparecía consignada como muy grave en un nuevo apartado, en número 19, en los siguientes términos: Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes: 19. El acoso sexual. Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo. En el régimen disciplinario del presente Convenio se considerará el acoso sexual como falta muy grave a los efectos sancionatorios que procedan. Será obligatoria la incoación de un procedimiento especial con apertura de un expediente de investigación. El plazo que medie desde la denuncia de acoso sexual hasta la resolución del expediente mencionado será lo más breve posible, respetando la intimidad de las personas afectadas, actuando siempre con la máxima discreción y sin que se pueda adoptar ningún tipo de represalias contra la persona que denuncia. Se considerará accidente de trabajo el tiempo que permanezca en baja por tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual. Esta falta sí se contempla como muy grave en el C.C. Almacenistas de materiales de construcción de León (2003) y en el CGTL (2003).

- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de reincidir en ciertas faltas.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Las faltas muy graves suelen consistir en las mismas conductas sancionadas anteriormente pero más agravadas, aparte se regulan ciertas, como el acoso sexual en el lugar de trabajo¹⁹⁶⁴, o conductas mucho más perjudiciales para la empresa como robar, hacer desaparecer enseres de la empresa, embriaguez o uso de drogas durante el servicio, revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada, violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa¹⁹⁶⁵, reincidir en otras conductas, como las faltas de puntualidad o faltas de asistencia, con especial mención a las faltas al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos¹⁹⁶⁶. También son faltas muy graves las ofensas verbales y malos tratos físicos a empresario o personas que trabajen en la empresa o familiares que convivan con ellos, salvo que mediare provocación¹⁹⁶⁷, haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa¹⁹⁶⁸, o reincidencia de faltas graves, aunque éstas tengan diferente naturaleza¹⁹⁶⁹.

Por lo demás, en lugar de listar todas estas faltas y las sanciones a aplicar en cada caso, y, excepcionalmente, en algún CC se alude solamente a ciertas sanciones que pueden imponerse. Es lo que ocurre en el C.C. Azulejera de

1964 Falta incluida también, por ejemplo, en el C.C. Comercio de materiales de construcción de Cantabria (2004) o en el C.C. Cerámica artística de Toledo (2001). En el CGEVC (2004) se señala, respecto de estas conductas lo siguiente: Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a serán conceptuadas como leves, graves o muy graves, de acuerdo con el procedimiento de graduación de las faltas establecido en el artículo 71. En los supuestos en los que se lleven a cabo tales acciones sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con relaciones de trabajo de duración determinada, la falta será considerada como muy grave.

1965 Vid. C.C. Comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004)

1966 En el CGTL (2003) se considera falta muy grave no acudir al trabajo sin causa justificada dentro de los 4 días siguientes al día señalado como comienzo de la campaña, cuando el trabajador fijo discontinuo haya sido preavisado oportunamente.

1967 Vid. CGTL (2003)

1968 Vid. CGEVC (2004)

1969 Vid. CGEVC (2004)

Valencia (2004) donde se señala que se consideran objeto de ser sancionadas por bajo rendimiento la disminución del rendimiento habitual durante una semana en el período de tres meses, considerado individualmente no será sancionable, si bien la empresa advertirá al trabajador la apreciación del mismo. Una vez comunicada la carta, si el trabajador persistiera en un bajo rendimiento en la semana siguiente, será constitutivo de falta grave, y si continuara durante la tercera semana con su actitud, se considerará falta muy grave. Finalmente, en el CC nacional vidrio, cerámica y extractivas se contiene una mención especial al abuso de autoridad. Se entiende como una orden del empresario, jefe, encargado, al trabajador que está bajo sus órdenes, contraria a las condiciones de trabajo legales o pactadas o a su dignidad como persona. Para reclamar contra el abuso de autoridad, los trabajadores pueden dirigirse a la autoridad laboral o a la propia Dirección de la empresa.

2. SANCIONES QUE SE APLICAN CUANDO SE INCURRE EN LAS FALTAS DECRITAS.

En los diferentes subsectores las sanciones se aplican por parte de las empresas son muy semejantes, y, según la gravedad y circunstancias en que se cometieron las mismas, son las siguientes:

- a) Las faltas leves suelen castigarse bien con una amonestación verbal o una amonestación por escrito¹⁹⁷⁰, aunque también con una suspensión de empleo y sueldo por un número determinado de días¹⁹⁷¹.
- b) Las faltas graves normalmente llevan aparejadas: a') Suspensión de empleo y sueldo durante unos días: de 1 a 15 días¹⁹⁷², o de 1 a 10 días¹⁹⁷³ o de 3 a 14 días¹⁹⁷⁴, aunque en el C.C. nacional vidrio, cerámica y extractivas también se sanciona la comisión de estas faltas con la inhabilitación por plazo no superior a 6 meses para ascenso al grupo o nivel profesional superior; b') amonestación por escrito¹⁹⁷⁵
- c) En lo referido a las faltas muy graves, su comisión puede conllevar: a') Suspensión de empleo y sueldo durante más tiempo, de dieciséis a noventa días¹⁹⁷⁶ o de 11 días a 2 meses¹⁹⁷⁷ de 14 días a 1 mes¹⁹⁷⁸ o de 11 a 45 días naturales¹⁹⁷⁹; b') también

1970 En el CGSC, en el CGDC, en el CGTL (2003) y en el AMSP (1997).

1971 En el C.C. Almacenistas de materiales de construcción de León (2003), por falta leve también se puede imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo hasta tres días o hasta dos días en el C.C. Comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004), el C.C. Cerámica artística de Toledo (2001), CGYCE (2003) y hasta un día en el CGEVC (2004).

1972 Vid. CGSC (2002), CGDC (2001) y AMSP (1997). En el C.C. Almacenistas de materiales de construcción de León (2003) la suspensión de empleo y sueldo puede ser de 3 a 15 días. En el CGEVC el plazo de suspensión puede ser de 2 a 10 días.

1973 CGTL (2003)

1974 En el C.C. Cerámica artística de Toledo (2001), en el CGYCE (2003).

1975 En el AMSP (1997)

1976 Vid. CGSC (2002) y CGDC (2001). En el AMSP esta sanción es de suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

1977 CGEVC (2004).

1978 C.C. Cerámica artística de Toledo (2001) y CGYCE (2003).

1979 CGTL (2003)

el despido¹⁹⁸⁰; c') la pérdida temporal del grupo o nivel profesional¹⁹⁸¹ o d') el traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año¹⁹⁸².

Asimismo, para la aplicación y graduación de todas estas sanciones, se tienen en cuenta, en todos los casos tres factores: a) el mayor o menor grado de responsabilidad del trabajador que comete la falta; b) La categoría profesional del mismo; y c) la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa¹⁹⁸³.

3. REQUISITOS, PROCEDIMIENTO Y GARANTÍAS PARA FIJAR LAS SANCIONES.

La sanción de ciertas faltas exige:

1º) Comunicación escrita al trabajador. El Art. 58 ET exige que la comunicación escrita se produzca en las faltas graves y muy graves y en ella se ha de hacer constar la fecha y los hechos que la motivan. En el CGSC y en el CGYCE esta obligación se reitera y se extiende también a las faltas leves. Además, el CGSC contempla que la imposición de faltas muy graves conlleva también la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado¹⁹⁸⁴. En el CGDC (2001) la consignación escrita solo es necesaria en faltas graves y muy graves y en el CGYCE (2003) la comunicación escrita y motivada es exigible sea cual fuere la calificación de la falta en que incurra el trabajador. Asimismo, en este último CGSC y en el CGDC (2001) se exige también que la comunicación se haga extensible a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa cuando las sanciones impuestas sean por faltas muy graves¹⁹⁸⁵.

2º) El respeto de ciertos procedimientos para aplicar las sanciones a ciertos trabajadores.

- a) A los representantes de los trabajadores en el CGYCE (2003) debe ser notificada la imposición de faltas muy graves. Además, a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, en el CGDC (2001) y el CGTL (2003) se obliga a que y previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, les sea instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. Esta obligación se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo¹⁹⁸⁶. Además, que: La incoación de expediente

1980 CGSC (2002) y CGDC (2001).

1981 CGEVC (2004)

1982 C.C. Cerámica artística de Toledo (2001) y CGYCE (2003)

1983 CGSC (2002), CGDC (2001), CGTL (2003), y AMSP (1997).

1984 CGSC (2002)

1985 En el C.C. Comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004) la comunicación a los representantes de los trabajadores debe hacerse sea cual sea la falta.

1986 Esta misma obligación se contiene en el CGTL (2003)

contradictorio se ajustará a las siguientes normas: a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la empresa con las designaciones de Instructor y Secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten; b) Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten. b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente. c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos. Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste. Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor.

- b) Cuando pretenda imponerse una sanción a trabajadores afiliados a un sindicato, la empresa deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere¹⁹⁸⁷.

3º) Debe respetarse, además, los plazos señalados para impugnar las sanciones impuestas. En el CGSC (2002) son los siguientes: sanciones leves, veinte días, sanciones graves o muy graves: 20 días¹⁹⁸⁸.

4º) Consignación de las faltas. En el CGSC (2002) se señala que debe tenerse constancia de las sanciones por falta grave y muy grave impuestas, que las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores, consignando también la reincidencia en las faltas leves¹⁹⁸⁹. Estas anotaciones, no obstante, pueden quedar canceladas con el transcurso de un plazo de tiempo¹⁹⁹⁰ sin que ello incida en los criterios de reincidencia establecidos para la graduación de las faltas. En el CGTL (2003) las sanciones que consistan en suspensiones temporales de empleo y sueldo, deberán anotarse en un registro especial que a tal efecto llevarán las empresas y que habrán de exhibir ante los órganos de la Inspección de Trabajo cuando estos lo soliciten¹⁹⁹¹.

5º) La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido¹⁹⁹².

1987 Vid. CGSC (2002), CGDC y CGTL (2003).

1988 CGEVC.

1989 Esta obligación también la regula el C.C. Alfarería de La Rioja (2005).

1990 Vid. C.C. Cerámica artística de Toledo (2001) y CGYCE (2003) en donde al transcurrir dos, cuatro u ocho meses quedan canceladas las faltas leves, graves o muy graves, respectivamente.

1991 CGTL (2003)

1992 Es lo que se señala en el C.C. Almacenistas materiales de construcción de León (2003), en el C.C. Comercio de materiales de construcción de Tarragona (2004), C.C. Comercio de

Capítulo 14

Valoración acerca del seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2005) en la negociación colectiva del Sector de la Construcción

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2005) constituye el cuarto Acuerdo de esta naturaleza y con el mismo objeto suscrito entre las organizaciones sindicales UGT y CC.OO y las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME en la idea de que “el establecimiento de criterios y orientaciones para acometer los procesos de negociación colectiva contribuye a afrontar en mejores condiciones la situación de incertidumbre económica de los últimos años”. Como el propio AINC declara su objetivo es “incidir sobre las materias que, en muchos casos, ya configuraban la negociación colectiva, para conseguir afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas de la economía y el empleo”. Se trata de un acuerdo de naturaleza obligacional por el que las partes firmantes, en la idea de que la negociación colectiva es el espacio natural de ejercicio de la autonomía colectiva y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y los modelos que permitan mejorar su productividad, crear mas riqueza, aumentar el empleo y mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social, se comprometen a ajustar su comportamiento y acciones a lo él previsto o pactado.

Los primeros capítulos del citado Acuerdo (Caps. I, II, y III) están dedicados a la exposición de una serie de consideraciones generales sobre la necesidad de dicho acuerdo, la definición de su naturaleza jurídica y ámbitos de aplicación y unas consideraciones generales sobre la necesidad de medidas que mejoren la competitividad y el empleo, para en los capítulos siguientes, abordar algunas de las cuestiones que, en opinión de los firmantes, deben ser tratadas en los distintos convenios colectivos en aras al cumplimiento de esos objetivos de mejora de la competitividad y el empleo.

Así, el Capítulo IV es el dedicado a la **fijación de criterios en materia salarial**. Por norma general, los diferentes C.C. generales y los provinciales, por derivación, ya que suelen reproducir éstos –por lo menos es lo que ocurre mayoritariamente en el subsector más relevante cuantitativamente, C.C. general del subsector de la construcción- incluyen cláusulas de revisión salarial anual, cláusulas de garantía salarial e incrementos sobre el i.p.c. En estas previsiones se cumplen las recomendaciones que aparecen consignadas en el AINC 2005 ya que éstas no son otras que basadas en las cifras oficiales y se descarta la utilización de parámetros distintos. Asimismo, se condiciona la subida salarial a la evolución de este parámetro oficial al que, como también recomienda el AINC, puede sumársele algo más, dentro de los límites derivados del incremento de la productividad. A tal fin, es frecuente que, por una parte, se garantice la percepción mínima del incremento oficial del IPC a través del pago de una cantidad extra para compensar por la posible pérdida entre la previsión inflacionista prevista y la real, y que, además, se contemple la evolución *in crescendo* de la magnitud a sumar al IPC oficial en cada uno de los años de vigencia del C.C. Así, por ejemplo, resulta frecuente añadir a aquella magnitud del IPC porcentajes moderados, como el 0,5% o 1%, 0,8%, etc.

Se incorporan, así, cumpliendo los dictados del AINC, cláusulas de revisión salarial sin que, con ello se trunque el objetivo de moderación salarial, teniéndose en cuenta el objetivo o previsión de inflación, el IPC real y el incremento salarial pactado en el convenio colectivo.

En lo que respecta a la evolución de los costes laborales, tema objeto de tratamiento también en el AINC (2005) se aprecia un interés por concretar exacta y detenidamente tanto los conceptos salariales y extrasalariales aplicables, como también la delimitación exacta de todos y cada uno de los elementos que componen la estructura salarial. A tal efecto, y en cuanto a la evolución de tales complementos, se aprecia que los incrementos salariales de las partidas extrasalariales (dietas, compensaciones) resultan bastante moderados y que cobran gran relevancia los complementos ligados a la actividad o la asistencia siendo infrecuentes los complementos que ligan la actividad del trabajo con los resultados de la empresa. Así, es habitual la regulación pormenorizada del complemento de actividad o de asistencia que cumple una doble función, la de premiar la conducta de ciertos trabajadores implantando sistemas de organización de trabajo más efectivos en orden al incremento de la calidad de los servicios ofertados, y el de sancionar el absentismo de los trabajadores. Ello se consigue ofreciendo el complemento de actividad cuando se supere el nivel de rendimiento normal exigible en la empresa –a veces concretado- o negando el mismo cuando el nivel de absentismo supere ciertos parámetros –a través de la introducción de fórmulas un tanto complejas. Esto mismo puede conseguirse también a través de negar el acceso al complemento por incapacidad temporal cuando el nivel de absentismo en la empresa haga peligrar la productividad mínima y haga peligrar también un nivel de absentismo moderado de cara a la buena marcha presente y futura en el sector.

Finalmente, los C.C. del sector suelen reproducir, la gran mayoría de ellos, aunque con alguna excepción, las denominadas cláusulas de descuelgue salarial que permiten una vuelta atrás o una paralización en la escalada salarial prevista de acuerdo con los parámetros fijados en el mismo instrumento convencional, cuando concurren circunstancias excepcionales que hagan precisa esta toma de postura, intentándose que, en cualquier caso, que estos supuestos resulten suficientemente concretados, limitados a ciertas situaciones tasadas y condicionados, muchas veces, al control de la representación de los trabajadores. Se fijan, pues, tal como recomienda el AINC condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera quedar dañada, en muchas ocasiones de forma absolutamente pormenorizada.

El capítulo V del AINC de 2005 está dedicado al ***Empleo, la flexibilidad interna y la cualificación profesional***, epígrafe bajo en que se enmarcan las materias que debían ser objeto de tratamiento, tanto tripartito como bipartito, a lo largo de esta legislatura referidas al mercado de trabajo, las políticas de empleo y los servicios públicos de empleo y la formación profesional.

En materia de empleo, el AINC 2005 señala como problemas del mercado de trabajo español el insuficiente volumen de empleo y el alto nivel de

temporalidad. Por lo que respecta a la creación y mantenimiento de empleo, las partes firmantes del AINC consideran que se puede contribuir al mismo a través de la negociación colectiva, “particularmente en una coyuntura que plantea desafíos para la competitividad de nuestro sistema productivo”. Por lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, los firmantes del AINC 2005 consideran que favorece la capacidad de planificación de las empresas, la seguridad de los trabajadores y su cualificación debiendo figurar dicho objeto en la negociación colectiva si bien dicho objetivo no es contradicho por el hecho de mantener un marco de contratación temporal que permita responder a las necesidades coyunturales de producción de bienes y servicios. Es por ello que se marca como objetivo a conseguir el lograr un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores en la idea de que es preferible articular instrumentos de flexibilidad interna a mecanismos de flexibilidad externa y ajustes de empleo

Como medidas concretas que los agentes sociales consideran deben concretarse a través de la negociación colectiva, el AINC 2005 tras el la enumeración de unos criterios generales, concreta una serie de medidas agrupadas en función de unas materias concretas. Hay que significar que, en general, sobre este particular y como primera conclusión, la negociación colectiva se queda muy lejos de los ambiciosos propósitos o caminos señalados por el AINC 2005 si bien esta falta de seguimiento no es igual en todas las materias.

Contratación.

En materia de contratación el propósito de las partes firmantes del AINC es que los convenios colectivos avancen en la asunción de las competencias que la legislación laboral traslada a la negociación colectiva en dicha materia de acuerdo con una serie de criterios que se pueden agrupar en dos grupos de medidas: de entrada y de salida. Entre los primeros, la regulación de la entrada en la empresa, el AINC recomienda que los convenios colectivos promocionen la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, la adopción de fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales, el fomento de los contratos formativos, el fomento de los contratos a tiempo parcial indefinidos -modalidad contractual que se presenta como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias- así como de los contratos fijos discontinuos para las actividades discontinuas o estacionales. Entre los segundos, se recomienda la utilización de las posibilidades que para el rejuvenecimiento de las plantillas otorgan la jubilación parcial y el contrato de relevo, así como la posibilidad de establecer cláusulas de jubilación forzosa, de acuerdo con la entonces ya casi resucitada -ahora ya totalmente- Disposición Adicional Décima del ET.

Como ya hemos anticipado, los convenios colectivos cumplen en esta materia sólo parcialmente con el ambicioso proyecto diseñado por el AINC 2005. Es verdad que prácticamente todos ellos regulan algunas de las modalidades de contratación temporal pero de ninguno de ellos se desprende ni una verdadera promoción de la contratación indefinida, ni la previsión de fórmulas para la conversión de los contratos temporales en contratos fijos -lo que contrasta con

convenios anteriores en los que estas cláusulas tenían mayor presencia-, ni tampoco se contemplan específicos mecanismos convencionales tendentes a evitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales. Es verdad que el Sector de Construcción se caracteriza fundamentalmente por tratarse de actividades productivas preferentemente temporales pero ello no es así en todas concretas actividades ni ámbitos funcionales examinados, ni necesariamente implica una precariedad del empleo.

Se regula detalladamente el contrato fijo de obra -en el ámbito de Construcción y Obras Públicas- pero con una clara finalidad flexibilizadora de su régimen jurídico, posibilitando incluso la superación del límite de tres años cuando en la última obra no estuvieran concluidos los trabajos de la especialidad del trabajador. También en todos los subsectores examinados se regula el contrato eventual, pero siempre se fija como duración máxima la máxima permitida por el Estatuto de los Trabajadores -doce meses dentro de un periodo de dieciocho-, duración que como se señaló reiteradamente por la doctrina a raíz de la promulgación de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, resultaba difícil casar con la idea de eventualidad que inspira dicha modalidad contractual. Prácticamente ningún convenio general de los examinados regula la contratación parcial. Es cierto que prácticamente todos los convenios establecen indemnizaciones por fin de contrato temporal extendiendo y/o mejorando el régimen legal previsto sobre este particular tras el RDL 5/2001, de 2 de marzo, que restableció el derecho a la indemnización por fin de contrato para los contratos de obra o servicio determinado. No obstante, aunque resulta positivo tanto el régimen supletorio legal como las cláusulas convencionales, no puede dejar de pensarse que mediante tal previsión se cumple simplemente una función reparadora de la precariedad del empleo, pero que a través de su establecimiento no se promociona, incentiva o fomenta la contratación indefinida.

Por lo que se refiere a los contratos formativos, hay que distinguir entre los distintos subsectores. Mientras en el ámbito de Construcción y Obras Públicas la negociación colectiva realiza una regulación bastante detallada y hace uso abundante de las posibilidades que el ET le otorga en la conformación de su régimen jurídico (identificación de los puestos de trabajo objeto del contrato; modificación de la duración máxima; fijación del tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución; fijación de la retribución; previsión de compromisos de conversión en contratos indefinidos), conclusión también extrapolable al ámbito de la Ferralla -aunque en este caso la regulación no coincide con la del CGSC aunque sí se aprecia su inspiración-, en el resto de subsectores la intervención de la negociación colectiva es menor: así, en general, en el sector de Derivados de Cemento la conclusión bien podría ser que mas que una innovación del régimen jurídico legal se reitera el mismo, conclusión también extrapolable al ámbito de Yesos, Cales y Escayolas y el ámbito de Extractivas, Vidrio y Cerámica. Alguna previsión singular contempla el CGTL -ascenso automático si el trabajador reúne determinadas condiciones- y la principal regulación convencional en Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas -que establece la operatividad del límite de edad también para los colectivos a los que el mismo no les es exigida por la regulación legal.

Por lo que se refiere al contrato a tiempo parcial, ya se ha señalado que no en todos los subsectores se regula dicha modalidad contractual. En aquellos subsectores en lo que sí aparece (Derivados de Cemento; Extractivas, Vidrio y Cerámica) dado que se trata de un contrato muy predeterminado legalmente, cuenta con una parca regulación. En el ámbito de Extractivas, Vidrio y Cerámica, el Convenio General hace uso de la habilitación del art. 12 referida al incremento de las horas complementarias permitidas elevando el porcentaje legal (15% sobre las horas ordinarias de trabajo) hasta el 30 %. No hay, pues, ninguna instrumentación del mismo como alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias, aunque hay que anticipar sobre estas últimas que, en general, todos los convenios examinados, y tanto a nivel sectorial general como provincial, estipulan la supresión de las habituales como regla general.

Por lo que respecta, en segundo lugar, a las medidas relativas al rejuvenecimiento de las plantillas a través de la utilización de las distintas medidas de jubilación anticipada -parcial o de relevo- y forzosa, el AINC 2005, firmado cuando aún la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación estaba en fase de tramitación parlamentaria, remite a la habilitación que el entonces Proyecto de Ley otorgaba a los convenios para el establecimiento de cláusulas que posibilitaran la extinción del contrato de trabajo al cumplir la edad ordinaria de jubilación. El Proyecto de Ley -ahora ya Ley- establecía la necesidad de que los objetivos de política de empleo que justificaran esta jubilación obligatoria se expresaran en el convenio colectivo, enumerando entre otros la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirigieran a favorecer la calidad del empleo. Posiblemente, la incierta situación normativa -y la contradictoria jurisprudencia y doctrina judicial- sobre la posibilidad de establecimiento en los convenios colectivos de cláusulas de jubilación forzosa consecuencia de la derogación de la D.A.10ª ET por el RDL 5/2001 y el hecho de que todos los convenios generales examinados y la práctica totalidad de los autonómicos/provinciales sean anteriores al restablecimiento de dicha D.A.10ª ET por la Ley 14/2005, de 1 de julio, explican que, aunque sí se puedan encontrar cláusulas relativas a la jubilación forzosa e incluso al contrato de relevo y al contrato de sustitución por jubilación anticipada, en ningún convenio colectivo se expliciten los concretos objetivos de política de empleo que con dichas medidas se pretenden sino que, por el contrario, se trata de unas genéricas cláusulas posibilitadoras de tales figuras de extinción contractual, parcial o total.

Por lo que se refiere al papel que en materia de control de la externalización de las actividades productivas puede desarrollarse desde los convenios colectivos, el AINC 2005 se limita a recordar las obligaciones fundamentalmente de tipo informativo previstas en la regulación legal, pero no establece ningún papel específico para los convenios colectivos, mas allá de una genérica referencia a que las nuevas modalidades de organización productiva no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente. No obstante, tanto el CGSC como el CGF regulan, como ya se ha señalado, previsiones en

materia de subcontratación de obras y servicios pertenecientes a la propia actividad del empresario principal, obligaciones que si bien se detienen especialmente en las de tipo informativo, no se agotan en ellas: ya se ha señalado la extensión de la responsabilidad del art. 42 ET a supuestos no previstos en el mismo prevista en ambos Convenios Generales y la prohibición prevista en el CGF de la subcontratación en cadena.

También encuentra su justificación en el hecho de que sea habitual de este sector el recurso a la subcontratación, la regulación específica que en materia de subrogación o transmisión de empresa prevista respecto de las contrataciones de mantenimiento de carreteras y vías férreas se prevé en el CGSC. Es sabido que la jurisprudencia y doctrina judicial niega la aplicación del mecanismo legal de garantía de los derechos de los trabajadores previstos en el art. 44 ET a los supuestos de pérdidas de contrataciones o concesiones y por ello, al igual que en otros sectores de actividad, el mantenimiento del empleo de los trabajadores adscritos a las mismas sólo puede venir de su articulación a través de la vía convencional.

Flexibilidad y seguridad en el empleo

El AINC 2005 parte de la necesidad de potenciar un empleo más productivo a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, siempre preferibles a los ajustes externos. En esta dinámica, el AINC 2005 identifica unos concretos aspectos cuya regulación por los convenios colectivos pueden permitir avanzar en dicha dirección, aspectos que son los siguientes:

- ✓ La clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en grupos y, cuando proceda dentro de estos, en áreas funcionales, estableciendo los procedimientos adecuados de adaptación entre los sistemas tradicionales y los nuevos.

No cabe duda que en esta materia todos los subsectores examinados han trabajado o están trabajando en dicho sentido y aunque el proceso está aún inconcluso, en los subsectores más importantes desde el punto de vista de la mano de obra empleada se ha avanzado notablemente. Así, en algunos subsectores ha sido posible acordar, con mayor o menor esfuerzo negociador, un sistema de clasificación profesional que sustituye al antiguo sistema vigente en la OLCVC basado sobre el ya desfasado concepto de la categoría profesional; así ha ocurrido en las Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica; en el Sector de Pizarras y en el Sector de Cementos, todos los cuales, partiendo del esquema del AICV, se estructuran sobre los grupos profesionales y las áreas funcionales. También en el ámbito del Azulejo, Pavimento y Baldosa Cerámica cuenta el C. C. Castellón con un nuevo sistema de clasificación profesional estructurado sobre los grupos profesionales y las áreas funcionales. No ha sido posible, por el contrario, alcanzar tal acuerdo ni en el ámbito del CGSC, ni en el CGDC, ni en el CGYCE ni en el CGF, rigiendo en todos ellos con carácter supletorio el sistema de clasificación profesional de la OLCVC.

- ✓ También en materia de gestión del tiempo de trabajo, el AINC 2005 considera que el convenio colectivo puede tratar una serie de materias que potencien una mayor flexibilidad y seguridad en el empleo. Y sobre este particular hay que señalar que los convenios colectivos examinados sí prevén abundantes disposiciones sobre todos los aspectos reseñados en el AINC: la duración y distribución de la jornada, incluyendo su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación, etc. En general, la negociación colectiva es rica y creativa en su regulación, admitiendo en bastantes supuestos la distribución irregular de la jornada atendiendo en cada caso particular a aquellas especificidades propias de cada subsector que exigen dicha distribución irregular: en unos casos, las condiciones climatológicas, que impiden el prestar servicios en unas actividades que deben desarrollarse muchas veces en el exterior y en condiciones a veces de frío y/o calor extremos; en otros supuestos, la propia estacionalidad de la demanda vinculada fundamentalmente a la exportación. Se ha señalado también que es frecuente el establecimiento de compromisos tendentes a eliminar en la medida de lo posible y como medida de fomento de empleo la realización de horas extraordinarias habituales.

Por lo que se refiere al seguimiento del Acuerdo en **materia de prevención de riesgos laborales/seguridad y salud en el trabajo** (esta es la denominación expresamente utilizada por el Capítulo VII del AINC 2005) cabe señalar, en primer término, que la misma ha resultado, con mucho, desigual. En efecto, y entre los diferentes aspectos cuyo tratamiento se propone como conveniente en sede de la negociación colectiva –tanto sectorial como de ámbito inferior-, sólo algunos de ellos logran atraer el interés negociador plasmándose en previsiones concretas. De entre ellos, los hay que aparecen de modo recurrente en la práctica totalidad de los convenios analizados, aunque no presentados, precisamente, del modo en que los firmantes del AINC 2005 parecen haber previsto (tal es el caso, paradigmático, de los incumplimientos preventivos de los trabajadores, tipificados de manera implacable -en los capítulos dedicados al régimen disciplinario- como faltas laborales de diversa gravedad); otros, sólo han merecido la atención de los negociadores en un único supuesto del total y con un alcance puramente conceptual y no operativo (así, como se verá inmediatamente, la elaboración del plan de prevención).

El AINC 2005 ha previsto el tratamiento negocial de las siguientes materias, siendo la respuesta observada la que, a continuación de cada uno de ellos, se detalla.

- 1.- Establecimiento de reconocimientos médicos de contenido específico –por contraposición a los de carácter generalista-.

En efecto, y de acuerdo con las exigencias del art. 22 de la LPRL, los exámenes de salud a realizar han de ser, precisamente, específicos y adecuados conforme a los riesgos propios de la actividad desarrollada por el trabajador; sin embargo, todavía se prodigan ciertos controles “inespecíficos” o generales (basados en analíticas ordinarias de sangre y orina, rayos X, en algunos casos, electrocardiograma y, en época reciente, exámenes ginecológicos para las trabajadoras) que continúan, erróneamente, apareciendo con relativa frecuencia en los convenios colectivos del sector analizado, como contenido de la obligación de vigilancia de la salud que en materia de prevención de riesgos laborales corresponde al empresario. Sea como sea, no cabe desconocer que se van realizando algunos esfuerzos destacables para, aún manteniendo reconocimientos de carácter “generalista”, ir introduciendo pruebas médicas específicas a los riesgos concretos de la actividad (a veces, se trata –sólo- de meras declaraciones programáticas; sin embargo, en ciertos casos reseñables, el propio convenio indica ya cuáles han de ser las pruebas a practicar según el oficio o puesto de trabajo: por ejemplo, en el caso de los denominados “Oficios de especial riesgo” -gruistas, barrenistas y operarios maquinaria de movimiento de tierras-).

2.- Contenido –con carácter orientativo- de la formación específica según los riesgos propios de cada puesto de trabajo o función y determinación de las horas de formación.

Y es que, según indica el art. 19 LPRL, la formación preventiva ha de cumplir, entre otros requisitos, el de su *adecuación* (ha de ser ajustada al puesto singular de trabajo y a las características mismas del sujeto trabajador, pues dependiendo de sus mismas capacidades, incluso físicas, habrá de proporcionarse una u otra formación teórica y práctica); así parece haberse entendido por los negociadores, siquiera sólo en tres subsectores (construcción, ferralla y cales y yesos) que, de modo ejemplar, han regulado concretos módulos de formación, a veces acumulativos, ordenados de acuerdo con criterios de especialización –nivel, general, especialización por oficios y especialización para determinados trabajos concretos-).

3.- Número de horas de formación de los Delegados de Prevención; crédito horario de éstos y creación de Comisiones Paritarias de cometido preventivo; procedimientos alternativos de designación de los Delegados de Prevención y criterios y formas de colaboración de éstos con la Dirección de las empresas.

Escasas son las referencias convencionales a la formación que el empresario debe proporcionar a los Delegados de Prevención; de hecho, sólo en tres supuestos se ha hallado una –siquiera mera- mención a la duración temporal de los módulos formativos que deben recibir (estableciéndose, por lo general, en 50 horas).

El crédito horario es un tema especialmente interesante para los negociadores de los subsectores estudiados, a juzgar por la frecuencia de su tratamiento; aparecen no pocas previsiones convencionales en orden a la

ampliación de dicho crédito. Así, la atribución de horas adicionales a la semana, o al mes, o dependiendo del número de trabajadores empleados.

Por otro lado, algunos convenios estatales (como los de los sectores de Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de arcilla cocida y el del subsector de la Ferralla, regulan sendas Comisiones Mixtas de Salud laboral; el Convenio General del sector de la Construcción prevé, además, la eventual creación de Comisiones paritarias de ámbito provincial, previsión que se ve materializada con bastante frecuencia en los convenios de ámbito provincial.

Algunas previsiones convencionales reflejan la opción por mecanismos alternativos de representación previstos por la LPRL, si bien, dándose en todo caso, la cautela de que el sufragio activo corresponda a los representantes electivos.

Nada se ha hallado en materia de colaboración entre los Delegados de Prevención y la Dirección de la empresa.

4.- Promoción, desarrollo y aplicación del efectivo cumplimiento de las obligaciones preventivas, tanto por empresarios como por trabajadores.

Casi inexistentes son las previsiones expresas y concretas a este respecto en el ámbito negocial analizado. Sí es cierto que, con frecuencia, los convenios del sector utilizan fórmulas amplias, abiertas y genéricas (y de alcance, por tanto, meramente programático) referidas a la potenciación de la política preventiva empresarial, mediante el fomento de acciones formativas, informativas, vigilancia de la salud y la consulta con los representantes de los trabajadores; otras veces, incluso, se hace hincapié en la posición del empresario como “deudor de seguridad”. Incluso hay algún ejemplo que incide sobre la bilateralidad de las obligaciones como fundamento de la actividad preventiva.

También pueden hallarse algunos ejemplos de medidas “incentivadoras” de la seguridad (así, el establecimiento de una prima mensual por trabajador y mes en que no se produzca ningún accidente de trabajo con baja superior a tres días).

Sin embargo, y por lo que se refiere a las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva, sorprende la profusión y exhaustividad con que esta materia queda regulada en los convenios colectivos; en segundo lugar, resulta también llamativo el *modo* de abordar la cuestión por parte de los convenios pues, frente a unas cuantas –escasas– fórmulas de principio (meramente declarativas de las obligaciones del trabajador), se despliega –con una frecuencia arrolladora– una amplísima “batería” de referencias ínsitas, no ya en los apartados dedicados a la salud laboral o a la prevención de riesgos laborales, sino en los preceptos dedicados al régimen disciplinario.

Resulta contradictorio el interés con el que se trata de asegurar el cumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de los trabajadores, frente a lo relajado e inconcreto –si es que se manifiestan– de las exigencias de cumplimiento de las obligaciones empresariales.

5.- Procedimientos de información y consulta en materia de elaboración de planes de prevención y de evaluación de riesgos, con particular inclusión de los riesgos para la reproducción y la maternidad y de los riesgos y de las medidas de coordinación de actividades empresariales en los supuestos previstos por el art. 24 LPRL.

A lo largo del estudio realizado, sólo se ha encontrado una referencia al *plan de seguridad* que, no obstante, no incluye indicación alguna relativa a la consulta y participación de los trabajadores en su elaboración (art. 35 del CC Derivados del Cemento de Cáceres). En el sector analizado resultan abundantes las referencias a la movilidad funcional de las trabajadoras gestantes, como parte de la planificación de las acciones preventivas a desarrollar en tal situación; dicha movilidad, prevista sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la trabajadora y con reserva de puesto de trabajo, se dará en los supuestos de riesgo durante el embarazo -en algún supuesto concreto aparece, incluso, la previsión de dispensa de trabajar con abono de un complemento económico por el empresario hasta alcanzar el 100% de la base reguladora-, mientras que en el resto de situaciones (por otra parte, no descritas, sino referidas de modo meramente genérico), se opta habitualmente por una movilidad con reclasificación profesional y remuneración correspondiente al nuevo puesto o funciones asignadas.

Nada se ha hallado en materia de procedimientos de información y consulta sobre medidas de coordinación en los supuestos de contrata y subcontrata, más allá de la previsión genérica contenida en el art. 67 del Convenio general del sector de Ferralla (2003) y referida genéricamente a la participación equitativa en las medidas de actuación coordinadas previstas en el centro de trabajo, integrándose en los órganos de coordinación que a tal efecto se creen. Por lo que se refiere a la previsión de medidas concretas de coordinación, señalar que, en algún caso aislado -art. 55 del Convenio General del sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2004-2005-2006-2007)-, sí se hace referencia a la vigilancia del cumplimiento de la normativa preventiva por parte del empresario principal respecto de los contratistas y subcontratistas y los concretos supuestos de presencia de trabajadores autónomos.

6.- Procedimientos para analizar la incidencia y efectos -tanto individuales como colectivos- del alcohol y otros tóxicos en la salud y en la seguridad de los trabajadores, y adopción de medidas preventivas y de apoyo en el marco de las políticas sociolaborales.

En algún caso particular, se ha convenido la realización obligatoria de pruebas de alcoholimetría -a petición del empresario- "*cuando existan causas que hagan presumir una situación de tal tipo*", la práctica de tal prueba aparece configurada en la norma convencional con alcance general y no restringida a categorías laborales o puestos de trabajo concretos.

7.- Sensibilización frente al estrés laboral como riesgo cualificado.

Sólo se han encontrado referencias puntuales, aisladas y asistemáticas al estrés laboral, sin que vayan asociadas a acciones preventivas concretas.

Suelen aparecer, más bien, en el seno de declaraciones de carácter programático, junto con la referencia –puramente indicativa- a otros factores de riesgo.

El Capítulo IX del AINC 2005 es el dedicado a la **estructura de la negociación colectiva y al procedimiento negociador**.

Por lo que respecta a este último, el AINC 2005 contiene una serie de recomendaciones enmarcadas bajo el principio de buena fe que resumen o concretan la voluntad de las partes firmantes del AINC 2005 de impulsar el deber de negociar previsto legalmente, así como impulsar la utilización de los diferentes procedimientos de auto-composición de conflictos. En relación con estos últimos, el AINC 2005 prevé que se acuda a lo previsto en el correspondiente Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos -de carácter estatal o autonómico- para solventar las dificultades importantes que puedan presentarse en el correspondiente proceso de negociación, las discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas regulados en los arts. 40, 41, 47 y 51 ET, así como para impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias de los Convenios. Igualmente el AINC 2005 recoge la voluntad de las partes de favorecer una aplicación y administración de los convenios lo más fluida posible y entre las medidas concretas propuestas se pide de los convenios colectivos el que impulsen fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias o Mixtas y una mejor y más completa regulación con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos.

En general, se puede concluir que en prácticamente todos los sectores y convenios examinados se contempla la adhesión al correspondiente ASEC así como un importante desarrollo de las competencias y funciones de las respectivas comisiones paritarias tanto como mecanismos de administración de los convenios (aplicación e interpretación) como en su función de prevención de eventuales conflictos y de pacífica solución de aquéllos que pudieran materializarse. Especialmente numerosa es la presencia de cláusulas relativas al desarrollo de una actividad de seguimiento de los acuerdos, al objeto de articular las respuestas oportunas frente al posible incumplimiento, *in genere*, del convenio. Por lo que respecta a la función de auto-composición de conflictos de la Comisión Paritaria, está muy extendida su regulación en lo que a los conflictos colectivos se refiere- tanto en los de tipo económico como en los de tipo jurídico, y también se prevé con bastante frecuencia su posible intervención como instrumento de conciliación o mediación, bien con carácter voluntario -las más de las veces- bien preceptivo- las menos, con carácter previo al planteamiento de cualquier controversia -colectiva o individual- en vía jurisdiccional. También aparece en algún caso la intervención de la Comisión Paritaria en materia de arbitraje en conflictos laborales, si bien no ya como tercero dirimente de la controversia (árbitro), como órgano coadyuvante o auxiliar en las cuestiones derivadas de la gestión del procedimiento arbitral decidido por un tercero: así algunos convenios examinados atribuyen a la Comisión

Paritaria ciertas funciones en ese sentido tales como la elaboración de un listado de árbitros, la recepción de la solicitud de arbitraje de las partes, la recepción y traslado al árbitro designado de la documentación aportada por los interesados, la comunicación del laudo a las partes y la presentación del mismo a la Autoridad laboral para su registro y publicación (cuando proceda).

Por lo que se refiere a la estructura de la negociación colectiva, las Organizaciones firmantes del AINC 2005 recomiendan que, con pleno respeto a la autonomía de las partes, los sujetos negociadores en sus respectivos ámbitos analicen la estructura de la negociación colectiva así como la articulación de las materias entre los distintos ámbitos negociales, y que adopten las decisiones pertinentes respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio, en la idea de que su articulación puede incidir en una mejor aplicación y eficacia de lo acordado. Ya se ha señalado que en tres de los subsectores examinados, los respectivos convenios generales negociados a nivel estatal establecen reglas que realizan una estructuración de la negociación colectiva, repartiendo los contenidos y estableciendo reglas para disciplinar las relaciones entre los distintos ámbitos territoriales si bien, por lo que respecta al CGSC es obvio, a tenor de la jurisprudencia que ha anulado dicho reparto de materias, que dicha estructuración no se ha llevado a cabo con pleno respeto a la autonomía de las partes, como así señala expresamente el AINC 2005, pues la renuncia expresa que se contiene en dicho convenio respecto de la posibilidad contemplada en el párrafo segundo del art. 84 ET es nula por contradecir normas de derecho necesario indisponible al evitar o excluir de forma total y absoluta la posibilidad de concurrencia de convenios por el prevista. No ocurre lo mismo en los otros Convenios Generales que también estructuran la negociación colectiva -el CGDC y el CGYCE- pues el primero reserva a la negociación sectorial nacional dos grupos de materias articulados en torno a la distinción que el art. 84 ET realiza de materias respecto de las que admite o no, respectivamente, la concurrencia de convenios inferiores respecto de los dispuesto por convenios de ámbito superior y el CGYCE aunque utiliza un diferente sistema para el reparto de materias, no prevé la renuncia de las partes firmantes a la posibilidad legal de concurrencia prevista en el art. 84.II ET. Quizá ello explica el que no se haya producido respecto de éste impugnación del reparto material. La distribución de materias que realiza no excluye el que, concurriendo los requisitos del párrafo segundo del art. 84 ET y a salvo las materias previstas en el párrafo tercero- los sindicatos y asociaciones empresariales que reúnan los requisitos previstos en dicho párrafo segundo puedan establecer, en un ámbito superior a la empresa, convenios colectivos. Por lo demás, nada prevé el AINC 2005 respecto de la constitución de marcos autonómicos de negociación colectiva: se refiere genéricamente a una estructuración a nivel estatal o inferior pero sin referirse expresamente al ámbito autonómico. Ya se ha señalado que en aquellos sectores en los que la estructuración de la negociación colectiva exige la llamada a un segundo nivel de negociación distinto del empresarial, la provincia aparece como el marco territorial de referencia (o la Comunidad Autónoma si es uniprovincial) y sólo en casos muy aislados aparecen convenios colectivos autonómicos: en el sector de Derivados de Cemento, la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y la Comunidad Autónoma Valenciana y, en el sector de Pizarras, la Comunidad

Autónoma de Castilla y León, si bien en algún caso aislado se prevé la voluntad de las partes de llegar a convenios autonómicos.

Capítulo 15

Conclusiones

1.- Por lo que respecta a la **determinación de los límites del sector de la Construcción** y su articulación en diversos subsectores hay que concluir que el tradicional ámbito funcional tal y como se integraba en la antigua Ordenanza Laboral ha quedado hoy fragmentado en nueve subsectores, ocho de los cuales (Construcción y OP; Derivados del Cemento; Yesos, Cales y Escayolas; Cemento; Tejas y Ladrillos; Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica; Pizarra; Ferralla) cuentan con un convenio colectivo sectorial de ámbito nacional – aunque en el caso de Cementos dicho acuerdo sea un Acuerdo para la cobertura de vacíos-. El sector de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas carece de convenio general estatal pero cuenta con negociación colectiva provincial referida a las provincias en las que se encuentra ubicada el 85-90% de dicha actividad industrial.

Por otro lado, la existencia de negociación a nivel general y la fijación en dicho nivel de los ámbitos funcionales no excluye la aparición a nivel inferior – provincial fundamentalmente- de convenios colectivos para actividades específicas encuadradas en el ámbito de alguno de dichos subsectores, habitualmente, el sector de Construcción y Obras Públicas al ser este el que tiene un ámbito funcional más complejo. Aparecen así convenios colectivos provinciales específicos para la actividad de Mármoles y Piedras, para la actividad de Pintura o para el Comercio de Materiales de Construcción. Tampoco excluye que en algunos ámbitos territoriales inferiores al nivel estatal, el convenio provincial una ámbitos funcionales escindidos a nivel general en un convenio colectivo provincial con un ámbito funcional complejo.

2.- Por lo que respecta a la **articulación de la negociación colectiva**, sólo tres de los convenios generales examinados realizan una estructuración de la negociación colectiva, repartiendo los contenidos y estableciendo reglas para disciplinar las relaciones entre los distintos ámbitos territoriales: el CGSC, el CGDC y el CGYCE. No obstante, los dos primeros articulan el reparto de materias entre el convenio general y la negociación colectiva provincial mientras que el segundo nivel de negociación articulado por el GGYCE es la empresa.

El sistema de reparto material por lo demás, tampoco resulta coincidente. El CGSC reservaba un amplio número de materias a la negociación colectiva general, permitiendo la negociación a nivel provincial de unas muy limitadas materias y con expresa renuncia de las partes a la posibilidad contemplada en el párrafo segundo del art. 84.2 ET. Por su parte, el CGDC reserva el ámbito material de negociación sectorial nacional dos grupos de materias articulados en torno a la distinción que el art. 84 ET realiza de materias respecto de las que admite o no, respectivamente, la concurrencia de convenios inferiores respecto de los dispuesto por convenios de ámbito superior. Finalmente, el CGYCE se reserva la fijación de unas limitadas materias con carácter exclusivo; otras materias las configura con carácter de normas mínimas y en un tercer supuesto, regula otras materias con carácter supletorio de la regulación en el segundo nivel de negociación. No obstante, la jurisprudencia ha anulado los

artículos del CGSC que reparten las distintas materias entre los diferentes ámbitos de negociación por contradecir el párrafo segundo del art. 84 ET, norma de derecho necesario indisponible para las partes.

Desde el punto de vista territorial, no son frecuentes los marcos autonómicos de negociación colectiva; de hecho, prácticamente todos los convenios en el segundo nivel de negociación en aquellos sectores en los que éste es llamado a reglamentar el sistema de relaciones laborales son provinciales, estando los autonómicos normalmente limitados a las Comunidades Autónomas uniprovinciales. Las únicas excepciones son la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares y la Comunidad Autónoma Valenciana para el subsector de Derivados del Cemento y la Comunidad Autónoma de Castilla y León para el sector de extracción de Pizarras. Especial significación presenta la previsión contenida en el Convenio provincial de Construcción y Obras Públicas de Valencia por la que se constituye una comisión sectorial de estudio de carácter autonómico con la participación de las diferentes comisiones negociadoras de los Convenios de la Construcción y O. P de las provincias de Valencia, Alicante y Castellón para intentar la consecución de un Convenio para dicho sector de carácter autonómico, acuerdo autonómico que sí ha sido posible alcanzar en dicha Comunidad Autónoma para el subsector de Derivados del Cemento, como expondremos con posterioridad. Similar previsión se contiene en el C. Colectivo para Comercio y almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de la Provincia de Alicante según la cual las partes signatarias contemplan la vinculación a un posible convenio de sector que englobe a las tres provincias de la Comunidad Valenciana para lo que se creará una comisión de estudio de los diferentes convenios provinciales. También el C. C. Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de Castellón (2002) se refiere a un futuro convenio de sector de ámbito autonómico y el C. C. Industrias de Mármoles y Piedras de Castellón (2002) también se refiere a un Convenio Marco del País Valenciano del ramo.

3.- Por lo que se refiere a las **condiciones generales de ingreso**, en general, en todos los subsectores de actividad se prevén normas sobre el particular, normas concretables en la prohibición de trabajar antes de la edad mínima legal de 16 años, la obligación de registro del contrato de trabajo, obligaciones de tipo informativo en materia de cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de seguridad social, la realización de pruebas de aptitud y el reconocimiento previo al ingreso en la empresa, aunque en no todos los subsectores la regulación es igual de extensa ni se refieren todos ellos necesariamente a todas estas materias. En general, se trata de meras reiteraciones de las previsiones legales y/o reglamentarias sobre esta materia con la salvedad de la obligaciones de tipo informativo en materia de cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social, que sí presentan un carácter más creativo.

En materia de periodo de prueba, en el sector de Construcción, el CGSC sí ha jugado el papel regulador que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a la concreción del periodo de duración. No ocurre igual en materia del resto del régimen del periodo de prueba en buena medida porque el resto del régimen jurídico no fue dispositivizado. También el CGDC, el CGYCE,

el CGTL, el AMSP, el CGEVC y el CGF establecen el régimen de las duraciones máximas aunque no en términos iguales, ni en duración, ni en el sistema de fijación. El CGYCE modifica el régimen legal de la incidencia de la incapacidad temporal en el cómputo del periodo de prueba.

4.- En materia de **modalidades de contratación**, cabe concluir que existen grandes diferencias entre los distintos subsectores examinados e incluso dentro del propio subsector de la Construcción, existen grandes diferencias dentro de los distintos grupos según la clasificación realizada. Así, en el ámbito del CGSC, dos figuras contractuales adquieren todo el protagonismo: el contrato para trabajo fijo de obra y el contrato para la formación. Se regula también, aunque muy escasamente, el contrato eventual por circunstancias de la producción; prácticamente ninguna previsión hay, salvo en algún convenio provincial, en materia de contratos a tiempo parcial y contratos en prácticas. Esta conclusión resulta aplicable al CGSC y los convenios provinciales que hemos encuadrado en los grupos 1 y 2 –es decir, aquellos cuyo ámbito funcional es plenamente coincidente con el CGSC o simplemente se excluye alguna de las actividades del mismo- pero no a los otros subgrupos en los que la especificidad de la actividad concreta realizada –Mármoles y Piedras, Pintura, Comercio de Materiales de Construcción, o aquellos convenios provinciales cuyo ámbito funcional comprende actividades encuadrables en diversos subsectores- se traslada lógicamente a las modalidades contractuales reguladas. El CGF coincide con el CGSC en las modalidades contractuales reguladas, lo que es lógico dado que la actividad de la ferralla se desgaja, en 1999 con el I CGF, del CGSC; se aparta, sin embargo, del mismo, en que sí regula, aunque sea escasamente, el contrato en prácticas. Por su parte, el CGDC regula el contrato para obra o servicio determinado, el contrato a tiempo parcial, los contratos formativos y los contratos eventuales por circunstancias de la producción. El CGYCE regula el contrato para obra o servicio determinado, el contrato eventual, el contrato para la formación, el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y el contrato de relevo. En el subsector de Tejas y Ladrillos es el contrato fijo discontinuo el que adquiere todo el protagonismo, regulándose también el contrato eventual por circunstancias de la producción, y sin que exista previsión alguna referida al contrato para obra o servicio determinado. Las dos figuras contractuales principales en el ámbito del Sector de la Pizarra son el contrato para obra o servicio determinado -con un régimen jurídico convencional que presenta una gran singularidad tanto por la técnica empleada como por la amplitud de uso que deriva de su configuración- como el contrato eventual, dado el carácter estacional de la actividad de la extracción de pizarras. En el ámbito del sector de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas, la regulación es bastante parca en los dos convenios provinciales examinados y bastante distinta entre ellos: mientras el C. C. Castellón regula el contrato eventual, el contrato a tiempo parcial, el contrato para la formación, el contrato en prácticas y incluso el contrato de interinidad, modalidad contractual esta última con poca presencia en los textos de los convenios colectivos del resto de subsectores examinados, el C. C. Valencia se limita a regular el contrato para obra o servicio determinado y el contrato eventual. Finalmente, el CGEVC regula el contrato para el fomento de la contratación indefinida, el contrato a tiempo parcial, el

contrato de relevo, el contrato en prácticas, el contrato para la formación, el contrato eventual, el contrato para obra o servicio y el contrato de interinidad.

5.- La regulación del contrato para obra o servicio determinado por la negociación colectiva en los distintos subsectores examinados es distinta. Como es sabido, la regulación legal del contrato atribuye a los convenios colectivos sectoriales estatales o de ámbito inferior, incluidos los de empresa, la función de identificar los trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de dicha naturaleza. En el ámbito de Construcción y Obras públicas, el CGSC regula una adaptación de dicho contrato a las particularidades del sector -el contrato fijo de obra-, con singularidades importantes respecto del régimen jurídico general del contrato de obra, figura que también aparece en el ámbito de la Ferralla, al ser una escisión del ámbito funcional de aquél. No ocurre igual en el resto de subsectores: así, mientras en los ámbitos de Derivados de Cemento y de Yesos, Cales y Escayolas, el contrato de obra vuelve a su formulación original aunque sí identifican, en términos distintos lógicamente, las tareas que pueden atenderse a través de su utilización, el AMSP enuncia dichas tareas en términos tan amplios que prácticamente cualquier actividad puede ser atendida a través de dicha modalidad contractual. Más razonable es la regulación de la sustantividad propia llevada a cabo por el CGEVC. Nada se prevé sobre esta modalidad contractual ni en el principal convenio del ámbito de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas - C. C. Castellón-, ni en el ámbito de Tejas, Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida.

Por lo que respecta al contrato eventual por circunstancias de la producción en todos los subsectores examinados la negociación colectiva –a la que el ET permite establecer una duración diferente de la prevista con carácter general por la norma legal, así como identificar el periodo dentro del cual se puede concertar dicha modalidad contractual-, coincide en la fijación de su duración máxima: 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, máximo permitido por el art. 15.1.b) ET.

Por lo que se refiere al contrato para la formación, no es uniforme su regulación en los distintos subsectores. Mientras en el ámbito de Construcción y Obras públicas la negociación colectiva realiza una regulación bastante detallada y hace uso abundante de las posibilidades que el ET le otorga en la conformación de su régimen jurídico (identificación de los puestos de trabajo objeto del contrato; modificación de la duración máxima; fijación del tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución; fijación de la retribución; previsión de compromisos de conversión en contratos indefinidos), conclusión también extrapolable al ámbito de la Ferralla –aunque en este caso la regulación no coincide con la del CGSC aunque sí se aprecia su inspiración-, en el resto de subsectores la intervención de la negociación colectiva es menor: así, en general, en el sector de Derivados de Cemento la conclusión bien podría ser que más que una innovación del régimen jurídico legal se reitera el mismo, conclusión también extrapolable al ámbito de Yesos, Cales y Escayolas y el ámbito de Extractivas, Vidrio y Cerámica. Alguna previsión singular contempla el CGTL –ascenso automático si el trabajador reúne determinadas condiciones- y la principal regulación convencional en Azulejos, Pavimentos y

Baldosas Cerámicas –que establece la operatividad del límite de edad también para los colectivos a los que el mismo no les es exigida por la regulación legal.

Por lo que se refiere al contrato a tiempo parcial, ya se ha señalado que no en todos los subsectores se regula dicha modalidad contractual. En aquellos subsectores en lo que sí aparece (Derivados de Cemento; Extractivas, Vidrio y Cerámica, dado que se trata de un contrato muy predeterminado legalmente, cuenta con una parca regulación. En el ámbito de Extractivas, Vidrio y Cerámica el Convenio General hace uso de la habilitación del art. 12 referida al incremento de las horas complementarias permitidas elevando el porcentaje legal (15% sobre las horas ordinarias de trabajo) hasta el 30%.

El contrato fijo discontinuo cuenta con regulación detallada en el subsector de Tejas y Ladrillos dado la incidencia de las condiciones climatológicas sobre la actividad productiva. También en Extractivas, Vidrio y Cerámica existe regulación convencional si bien con pocas singularidades respecto del régimen legal general.

6.- En todos los subsectores se establecen previsiones referidas al régimen indemnizatorio aplicable para la extinción de las diversas modalidades de contratación temporal, aunque no es coincidente ni a las modalidades que se aplican, ni las cuantías. Así, en el ámbito de Construcción y Obras Públicas se prevé indemnización convencional por fin de contrato en el contrato fijo de obra y para el resto de contratos temporales estructurales e incluso la derogada contratación temporal coyuntural pero en cuantías diferentes: en el primer caso, el 4'5% sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable , aunque algún convenio provincial la eleva), y en el segundo caso el 4'5% si la duración ha sido igual o inferior a un año o el 7% en caso contrario, calculados sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable), aunque también en este caso algunos convenios provinciales mejoran la indemnización del CGSC. En el ámbito de Derivados del Cemento se establece indemnización para el contrato para obra o servicio determinado y para el resto de contratos temporales previstos en el CGDC: en ambos casos el CGDC cifra la indemnización en el 7% de los salarios del convenio devengados durante la duración de la obra o servicio aunque este régimen indemnizatorio es mejorado por algunos convenios provinciales. . En el ámbito de Yesos, Cales y Escayolas se establece régimen indemnizatorio propio para los trabajadores vinculados con contratos para obra o servicios determinado, para los eventuales y para los contratados con contratos para la formación: en todos los casos la indemnización se cifra en 15 días de salario real por año de duración efectiva del contrato temporal extinguido. En el ámbito de Tejas y Ladrillos se establece una indemnización para todos los contratos temporales (20 días por año de salario base, plus salarial y plus extrasalarial), generalidad también prevista en el AMSP aunque en otra cuantía: 10 días de salario por año de servicio. En el ámbito de Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica se establece indemnización para el contrato para obra y servicio determinado, para el contrato eventual, para el contrato de interinidad, pero en términos distintos (15 días por año de servicio en el primer caso; 20 días por año de servicio; 1 día por cada mes cuando el contrato hubiera excedido de dos años, salvo en los supuestos de

excedencia para el cuidado de familiares). En el ámbito de la Ferralla, se establece indemnización para el fijo de obra (4'5% de los conceptos salariales con el límite máximo del equivalente al 4'5% del salario de un año, aunque la duración fuera superior a un año) y para los contratados mediante contrato eventual (4'5% del salario anual) y para los trabajadores a quienes finalice su contrato para la formación (4'5% si la duración del contrato hubiera sido igual o inferior a 365 días), indemnización esta última extendida a todos los trabajadores que formalicen otros contratos temporales o de duración determinada.

7.- Todos los subsectores examinados prevén la aplicación a los trabajadores cedidos con contratos de puesta a disposición de las condiciones pactadas en las tablas salariales del convenio colectivo correspondiente, previsión que, por lo demás, y tras la reforma de la Ley 14/1994, de 1 de junio por la Ley 29/1999, de 16 de julio, tiene carácter legal.

8.- Son bastante frecuentes la previsión de otro tipo de cláusulas relativas a la contratación: así, la limitación del cómputo del 2% prevista en la Ley de Integración de los minusválidos al personal adscrito a centros de trabajo permanente, dado los altos riesgos que para la salud y seguridad de los trabajadores comportan los trabajos en las obras y actividades de los distintos subsectores examinados. También es frecuente la previsión de garantías o mecanismos de control de tipo informativo: justificación de documentos de alta en la Seguridad Social, exposición en los tablones de anuncios de los boletines de cotización mensuales o su traslado a los representantes de los trabajadores, obligaciones de visado,

9.- En materia de fomento de empleo, a la tradicional referencia a la conveniencia de supresión de las horas extraordinarias y los destajos, los convenios colectivos establecen cláusulas de jubilación forzosa; anticipada; el recurso a los contratos de relevo y de sustitución para fomentar la jubilación anticipada; de conversión de contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida –aunque esta última previsión en mucho menor medida que en los convenios colectivos de años anteriores-; de evitación del pluriempleo; fijación de límites porcentuales a la contratación temporal, respecto de la contratación indefinida; la recomendación de compensar las horas extraordinarias con descanso

10. – En atención a las peculiaridades de alguno de los subsectores que integran el ámbito funcional de la Construcción, en alguno de ellos se prevén mecanismos garantistas para los trabajadores en caso de subcontratación y también en materia de subrogación del personal en determinadas contrataciones y subcontratas. Concretamente, en el ámbito de Construcción y Obras Públicas, el CGSC extiende la responsabilidad del art. 42 ET a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por el CGSC. También en el ámbito de la actividad de Ferralla se prevé la extensión de la responsabilidad del art. 42 ET si bien en términos más limitados objetivamente pero parece que más extensos subjetivamente. Además de esta

extensión de responsabilidad, en ambos casos se regulan –mas extensamente en el segundo ámbito que en el primero- obligaciones de tipo informativo, tanto del contratista respecto del empresario principal como de la contratista respecto de sus trabajadores, a la Tesorería General de la Seguridad social. Singularmente importante es sobre este particular la prohibición del CGF de la subcontratación en cadena.

Singular del ámbito de Construcción y Obras Públicas es la especial regulación en materia de subrogación del personal en las contrataciones de mantenimiento de carreteras y vías férreas. Se trata, al igual que en otros sectores de actividad en los que es habitual el recurso a concesiones administrativas o contrataciones mercantiles para la realización de actividades cuya temporalidad es debida no al trabajo en sí –cuya duración es ilimitada- sino a la externalización del trabajo, de un mecanismo de garantía del empleo de los trabajadores, que se traduce en la obligatoria subrogación para la empresa entrante del personal adscrito a dicho servicio cuando la empresa saliente pierde la contrata o la concesión.

11.- En materia de **clasificación profesional**, pese a que la regulación legal remite a la negociación colectiva el papel de la fijación del sistema de clasificación profesional de la empresa, existen importantes subsectores en los que aún no ha sido posible concluir, pese al largo tiempo transcurrido, un sistema de clasificación profesional, y continúa aplicandose, transitoriamente, el sistema de clasificación profesional previsto en la ya derogada OLCVC. En esta situación se encuentra el subsector de Construcción y Obras Públicas, el subsector de Derivados de Cemento, el subsector de Yesos, Cales y Escayolas y el subsector de Ferralla. Por lo que se refiere al sector de Cementos, el Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos para el sector de Cementos versa, como principal regulación, sobre el sistema de clasificación profesional, previendo un sistema supletorio respecto de la regulación a nivel empresarial del sistema de clasificación profesional. El ACVC sigue el sistema previsto en el AICV, es decir, se estructura sobre el grupo profesional, para cuya definición detrás contemplarse los siguientes criterios: aptitudes profesionales, titulaciones académicas y definición del contenido general de la prestación. El sistema de clasificación profesional en las Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica reitera también los criterios del AICV y se estructura igualmente sobre el concepto de grupo profesional y sobre este mismo concepto se articula también el sistema de clasificación profesional previsto en el AMSP.

El sistema mas original de clasificación profesional es el llevado a cabo en el CGTL porque, a diferencia de los anteriores, no utiliza el sistema del grupo profesional sino un sistema de distribución funcional del personal en distintas áreas de actividad, describiendo dentro de éstas los distintos puestos de trabajo a los que asigna la categoría profesional correspondiente, además del grupo de cotización, periodo de prueba y nivel retributivo.

En el subsector del Azulejo, Pavimento y Baldosa Cerámica (hay que recordar que el convenio analizado es provincial) el sistema de clasificación se estructura sobre dos conceptos: el area funcional y el grupo profesional. La adscripción al grupo profesional se realiza utilizando los criterios previstos en el AICV, criterios que determinan la constitución de 6 grupos profesionales que se

definen con unos criterios generales en los que se combinan los criterios del AICV, una definición de los requisitos de formación exigidos y una enumeración ejemplificativa de tareas.

12.- El **tema de salarios**, de inclusión obligada en todos y cada uno de los instrumentos negociales se desarrolla de forma bastante amplia en todos y cada uno de los subsectores estudiados en todos y cada uno de los C.C. generales, regulación que normalmente se reproduce casi textualmente en los C.C. provinciales, que se dedican a cuantificar y especializar tales tratamientos negociales generales a la provincia. En el subsector de construcción y obras públicas ocurre así, los diferentes C.C. provinciales suelen reproducir el tenor literal de sus preceptos, introduciendo muy pocas novedades o especialidades. Destaca el hecho de que el C.C. general de la construcción (2002-2006) haya creado un nuevo complemento, el complemento de discapacidad que se otorga en atención al porcentaje de discapacidad que pueda presentar el trabajador, y que se abona a través de un importe bruto que se añade al resto de los conceptos remuneratorios mensuales. Asimismo, también pretende atajarse el absentismo con la regulación detenida del denominado complemento de asistencia o de actividad, que se abona siempre que se cumplan una serie de parámetros que van en relación al rendimiento normal exigible al trabajador incorporado en el ámbito de aplicación del Convenio. Para finalizar, específicamente en la regulación del C.C. general del subsector de yesos, cales y escayolas se concluye la supresión del complemento de antigüedad y la regulación, en su lugar, del plus de convenio sectorial, teniendo en cuenta que, a la hora de establecer el modo de identificar la aplicación de este complemento las partes firmantes de dicho Convenio se comprometen y proceden en el mismo Convenio en un Anexo, a identificar nominativamente qué provincias se adscriben a cada uno de los modos de determinación del compensatorio plus de convenio sectorial, algunos de determinación ciertamente compleja.

13.- En materia de **ordenación del tiempo de trabajo**, las conclusiones son las siguientes:

13.1. – Las jornadas ordinarias anuales son diferentes, en algunos casos con diferencias sustanciales, en los distintos subsectores, e incluso, dentro de Construcción y Obras Públicas, varía en función de los distintos grupos en los que hemos clasificado dicho subsector.

13. 2.- La jornada ordinaria semanal en general es de 40 horas semanales en todos los subsectores, y normalmente de lunes a viernes aunque hay excepciones que comprenden también los sábados o se prevé la posibilidad de acuerdos para prestar servicios algunas pocas horas los sábados. En algunos casos, la jornada semanal se reduce o amplía por efecto de la distribución irregular de la jornada a la largo del año.

13.3. – En materia de jornada diaria, la regulación es muy plural, tanto entre subsectores como dentro de estos mismos. Las jornadas diarias pueden ser distintas según los meses o estaciones del año y

normalmente se prevén supuestos de jornada intensiva, tanto invernales como estivales. También en materia de horario existe una gran pluralidad normalmente porque es necesario el ajuste del mismo en función de las condiciones climatológicas y lumínicas.

13.4.- En general, en todos los subsectores examinados se excluye de la consideración de tiempo de trabajo efectivo el tiempo de bocadillo, aunque existen excepciones, no tanto entre los distintos subsectores como dentro de cada uno de ellos. En algunos casos se establecen disposiciones tendentes a unificar el periodo de bocadillo.

13.5.- En prácticamente todos los subsectores, se prevén disposiciones relativas tanto a los trabajos de puesta en marcha y cierre del trabajo del resto de compañeros como en la regulación de los efectos de la falta de incorporación del relevo cuando las empresas estén organizadas según un sistema de turnos.

13.6.- En algunos sectores los convenios prevén la recuperación de las horas no trabajadas por inclemencias del tiempo aunque en porcentajes diferentes: mientras el CGSC prevé la recuperación del 70% -aunque existen especialidades en los convenios provinciales-, el CGDC prevé el 50% y en el sector de Pizarras, aunque nada prevé el AMSP, los convenios de ámbito inferior consagran desde la perspectiva salarial, derecho retributivos sobre un número de las horas no trabajadas, sin obligación de recuperación. Nada prevén ni el CGTL, ni el CGEVC ni en el CGYCE aunque sí en el único convenio provincial vigente en esta materia, que se inspira en el CGSC. Tampoco en el ámbito de la Pizarra ni del Azulejo y Baldosa Cerámicas se prevé nada sobre el particular.

13.7.- En materia de jornadas especiales, es habitual reiterar la regulación reglamentaria (RD 1561/1995, de 21 de septiembre) referida a los porteros, guardas y vigilantes; los trabajos subterráneos; y los trabajos en cajones de aire comprimido.

13.8. – Bastante prolijo es en todos los subsectores examinados la regulación de las vacaciones anuales. No sólo los convenios generales estatales sino también los autonómicos y provinciales introducen un elevado grado de casuismo que hacen imposible resumir tal regulación. En general, la negociación colectiva regula la duración –en días naturales o laborales-, mejorando casi siempre los 30 días naturales legales, previendo normalmente que su disfrute se inicie un día laborable, concretando incluso qué día de la semana debe o no debe empezar. También suele concretarse un periodo del año en el que deberá concederse la totalidad o partes de las vacaciones, incluso estableciendo una compensación económica si se disfruta fuera del periodo estival, supuestamente el más solicitado por los trabajadores. También suele preverse la cuestión del devengo de las vacaciones y la incidencia que tiene respecto de su disfrute el que el trabajador no hubiera devengado el derecho a la totalidad del periodo vacacional si la empresa cierra durante un periodo para el disfrute colectivo de las

vacaciones. También es habitual alguna cláusula relativa a la incidencia que la incapacidad temporal tiene tanto sobre el devengo de las vacaciones como sobre su disfrute, y tanto si se hubiera iniciado el mismo como si no hubiera sido así. La cuestión del disfrute interrumpido o no también aparece con frecuencia en los distintos convenios colectivos permitiendo su fraccionamiento bajo ciertas condiciones.

13.9.- En materia de reducciones de jornada por lactancia y cuidado de familiares, en aquellos sectores en los que aparece tal previsión, en general, se limita a reiterar el texto legal llevando la máxima innovación a extender la aplicación del último derecho citado a las parejas de hecho.

13.10. - En materia de fiestas locales, la negociación colectiva es mucho menos abundante pues en general se limita a señalar el juego de las distintas fiestas locales dentro de la provincia. Singular es, dada la realidad del sector y los grandes desplazamientos que muchas veces realizan los trabajadores a las obras desde sus domicilios, la cláusula que prevé que si el trabajador reside en localidad diferente de su centro de trabajo, puede dejar de asistir al trabajo los días de las fiestas locales de su localidad de residencia, previo aviso a la empresa, aunque sin derecho a retribución. Por lo demás, las cláusulas mas habituales suelen ser aquellas que prevén como festivo el día laborable anterior o posterior, en su caso, a la fiesta patronal de cada localidad.

14- Respecto a las **prestaciones sociales complementarias**, los diferentes instrumentos negociales **suelen mejorar la prestación de incapacidad temporal** hasta que se pueda llegar casi a equiparar su percepción con la que recibirían los trabajadores en situación de activo. Se detecta, no obstante, una preocupación evidente por que estos complementos no acrecienten el fenómeno del absentismo, motivo por el que se llegan a negar éstos en supuestos de IT por enfermedad común de escasa duración o por dolencias como las lumbalgias, o cuando el trabajador se niegue a seguir el tratamiento prescrito o no acuda a los reconocimientos médicos exigidos. Esta preocupación resulta especialmente patente en el subsector de derivados del cemento en el que se contiene una fórmula de aplicación obligatoria para determinar si procede o no el reconocimiento del complemento atendiendo al nivel de absentismo existente en la empresa; son muchos los C.C. provinciales del subsector que reproducen esta misma cláusula en su articulado. En **tema de jubilación** resulta llamativo el que hayan descendido de forma muy notable las regulaciones que se refieren a la jubilación voluntaria anticipada, descenso que se ha hecho muy patente en el C.C. sector de la construcción tras la desaparición del previo art. 99 C.C. general del sector previo y la aparición en el vigente C.C. general del sector del art. 101, que obliga a derogar todas las cláusulas de los C.C. provinciales que reiteraban el contenido de aquel otro precepto, que eran muchas, desaparición muy ligada a la derogación de la DA 10ª del ET y la nueva regulación de esta disposición a través de la L. 14/2005. Hoy por hoy, en el subsector de la construcción es muy escasa la regulación del tema y comúnmente únicamente se encuentran cláusulas que reiteran el actual art. 101 del C.C. general. Finalmente, en cuanto a las **indemnizaciones**

por muerte o invalidez complementarias que se ofrecen al trabajador destaca el que se obligue en numerosas ocasiones a las empresas a que suscriban pólizas a tal fin, y también el hecho de que en el sector de la construcción de haya introducido una nueva cláusula denominada complemento de discapacidad, en la que también se pretende compensar a los trabajadores que tengan algún tipo de discapacidad y que se ofrece en atención al grado de merma de la capacidad laboral; esta cláusula se reitera en la mayor parte de los instrumentos provinciales del subsector.

15- La **movilidad geográfica de los trabajadores** resulta una de las temáticas que es tratada de forma más pormenorizada en los diferentes convenios colectivos de los distintos subsectores, destacando, entre ella, la regulación tan amplia que se establece en el C.C. general de la construcción, en la que suelen inspirarse los contenidos de los C.C. provinciales del mismo subsector. En ella se confiere poder al empresario para que, dentro de las facultades de dirección que se le reconocen, los trabajadores puedan ver alterada con relativa frecuencia el lugar de prestación de servicios, algo lógico si se tiene en cuenta que lo contrario sería impensable pues impediría la realización de la actividad constructora, en la que no existe centro de trabajo como tal; aunque, a cambio, se regulan ciertas garantías y compensaciones que se han de otorgar a trabajadores cuando el desplazamiento tenga lugar con determinadas condiciones. Igualmente, en una especie de complicada asignación de complementos extrasalariales se contempla también el derecho al acceso al plus de distancia, el plus de transporte o los gastos de locomoción, y la cuantía de las dietas y las medias dietas –de contenido obligatorio en los instrumentos convencionales provinciales- para compensar al trabajador por las molestias y los gastos económicos que se satisfacen por los traslados o desplazamientos que se llevan a cabo en el ejercicio de su actividad.

16- En materia de **licencias retribuidas** llama la atención el que –normalmente sin grandes similitudes ni por subsectores- exista tanta disparidad de en el contenido de los permisos retribuidos a los que el trabajador tiene derecho y que, sean tantas las ocasiones en las que se conceden más días, más causas, o muchas más horas de permiso a los trabajadores que los que se permiten en el Estatuto de los Trabajadores, que, en esta materia resulta demasiado parco, atendiendo a las necesidades del día a día. Igualmente, la evolución de la sociedad se nota en la concesión de éstas licencias en las que ya se tienen en cuenta la equiparación de las parejas de hecho a los matrimonios, incluso de parejas de hecho –o matrimonios, se ha de entender también- entre personas del mismo sexo.

17- En materia de **excedencia forzosa** la regulación de los diferentes subsectores no aporta mucho a la que viene dada en el Estatuto de los Trabajadores, aunque se detecta una preocupación evidente por tratar el tema de las excedencias sindicales, las que intentan facilitarse a través de ventajas adicionales que se conceden a quienes disfrutan de ellas. En cuanto a la **excedencia voluntaria** suele reiterarse el precepto del Estatuto de los trabajadores, aunque también se suele ofrecer la posibilidad de acceder a ésta minorando el tiempo indispensable para su solicitud, son las “excedencias reducidas”, o concediendo su disfrute en supuestos diferentes a los legales,

como, por ejemplo, para llevar cursar estudios, reglados o no, por parte del trabajador. Por su parte, **la excedencia para el cuidado de hijos y familiares** no suele aportar grandes novedades pues reproduce comúnmente la regulación estatutaria, a salvo de ciertas especificaciones referidas a la forma y la duración del disfrute de éstas.

18- En tema de **extinción del contrato** resultan muy numerosos los instrumentos convencionales que se adentran en los procedimientos necesarios para proceder a la comunicación formal de la finalización del vínculo, es decir, en la anticipación requerida del preaviso, la documentación accesoria que debe adjuntarse al trabajador –el documento de liquidación previo- que debe aportar la empresa y las consecuencias o las sanciones aplicables tanto al empleador como al trabajador por la infracción de esta regulación. En lo referido al documento de finiquito llama la atención el que en el C.C. sector construcción se elabore un modelo que es el que se debe utilizar de forma obligatoria, teniendo en cuenta que la provisión de estos modelos por parte de las empresas se produce a través de la Confederación Nacional de la Construcción, que tiene la obligación de editarlo y facilitar ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales; esta Confederación está obligada también a llevar el registro de tales finiquitos.

19.- Por lo que se refiere a la **administración e interpretación del convenio y la resolución extrajudicial de conflictos**, aunque la práctica totalidad de los convenios analizados refieren la existencia de una Comisión paritaria/mixta de interpretación y aplicación del convenio, de acuerdo con la exigencia estatutaria, aún se hallan varias experiencias negociadoras en que tal contenido mínimo convencional ha resultado preterido (concretamente, en el subsector de construcción y edificación). En el ámbito negociador de referencia se da una absoluta hegemonía del sistema de paridad “por cabezas”, en detrimento del sistema de paridad “de votos”. El número de vocales es extremadamente variado, oscilando entre 4 y 12. Para garantizar que la Comisión Paritaria quede estructurada de la manera más semejante posible a la Comisión Negociadora, se suele establecer una participación sindical proporcional a los delegados de cada central sindical firmante del convenio o, por contra, que decidan una participación igualitaria, designando un miembro por cada sindicato con representación legal suficiente; incluso es frecuente que la designación se realice en favor de personas que ya hubieran formado parte de la Comisión Negociadora.

20.- Por lo que se refiere a las reglas para dirimir discrepancias en el seno de la Comisión, un segundo sistema de mayorías, más “suave”, que permite eludir tales discrepancias, consiste en obviar la exigencia de la mayoría inicial en cada una de las representaciones, para permitir el acuerdo por mayoría calculada sobre el conjunto de las mismas (éste es, en general –y según se ha visto-, el sistema más habitualmente utilizado en la negociación del sector para facilitar la adopción de acuerdos en el órgano paritario); otro mecanismo que, ya a priori, se presenta como idóneo como regla para resolver este tipo de situaciones es el del arbitraje, en tanto sometimiento de la discrepancia de la propia Comisión a un árbitro, que puede ser unipersonal (el propio presidente de la Comisión Paritaria, o un

tercero ajeno a ella), o colegial (una comisión tripartita). En otras ocasiones, la negociación colectiva establece un sistema de doble “instancia”, en que la primera de ellas se agota en la misma Comisión Paritaria del convenio para que, caso de no alcanzarse un acuerdo en su seno, el conocimiento y resolución del conflicto planteado pase a un órgano externo y ajeno a la propia Comisión; incluso si tal trámite resultara infructuoso (del mismo modo, por imposibilidad de llegar a un acuerdo), se prevé la intervención arbitral de la Autoridad laboral.

21. - La Comisión Paritaria queda configurada, en la práctica totalidad de los casos, como la instancia adecuada, por excelencia, para desarrollar una labor de interpretación general y auténtica del convenio colectivo. Estas funciones de interpretación in genere están estrechamente vinculadas, además, a las funciones que el órgano paritario pueda tener atribuidas en materia de solución de conflictos laborales. Por lo que hace al valor de la labor interpretativa así desarrollada por la Comisión Paritaria (su caracterización o no como parte del propio convenio colectivo, en definitiva, su afectación general) y, en consecuencia, la eventual vinculación de los órganos jurisdiccionales a la misma, ha de estarse al propio carácter atribuido a esta actividad interpretativa de la Comisión Paritaria por las partes firmantes del convenio; en efecto, en numerosas ocasiones, los agentes negociadores se refieren expresamente al carácter vinculante “*erga omnes*” de la interpretación general así realizada, y a la necesidad de que la decisión o resolución interpretativa del órgano paritario quede incorporada al texto del convenio, exigiéndose su tramitación por el procedimiento de los convenios colectivos (lo que supone, en definitiva, que las partes negociadoras vendrían a establecer un compromiso -previo y genérico al planteamiento de cualquier situación de conflicto-, en torno a la eficacia general de la interpretación realizada por el órgano paritario, de tal suerte que serían las propias partes negociadoras las que, legitimadas para ello por el art. 85.3, e) ET, atribuyan a la decisión de la Comisión Paritaria en tal sentido -en tanto interpretación “auténtica” de su voluntad- un valor jurídico equivalente al del convenio colectivo, resultando, por ello, vinculante para todos los que se hallen incluidos en el ámbito de aplicación del mismo; del mismo modo, tal decisión interpretativa requeriría, por su propia naturaleza, del cumplimiento de las formalidades establecidas por el ET para los convenios colectivos -registro y publicación-, siendo, por ende, impugnabile a través de la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos). La decisión interpretativa así establecida vincularía, por su carácter “normativo”, no sólo la resolución futura de los eventuales conflictos concretos que, sobre el particular, pudieran surgir y someterse a su conocimiento y resolución, sino la de aquellos que pudieran plantearse a través de otras vías de composición -arbitraje, mediación-, incluso heterónomas -intervención jurisdiccional-. No se ha hallado en el sector estudiado ningún ejemplo en el que la autonomía colectiva haya establecido, expresamente, el carácter no vinculante de las decisiones interpretativas de la Comisión Paritaria, ni, por ende, su simple caracterización como mero criterio *orientativo* de interpretación, que no sólo el juzgador (lógicamente), sino incluso las partes vinculadas por el convenio, puedan -eventualmente- no asumir.

22.- La función aplicativa es otra de las atribuidas, con carácter general, a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos; esta función va a desplegarse, generalmente, en una serie de tareas concretamente encomendadas por el propio convenio a la Comisión Paritaria (la elaboración de informes sobre el grado de aplicación del mismo, análisis de los eventuales problemas aplicativos que puedan presentarse y propuestas de solución, estudio y autorización -en su caso- de las solicitudes de descuelgue salarial cuando no sean acordadas, estudio de la viabilidad del sistema de planes de pensiones, determinación del carácter estructural o de fuerza mayor de las horas extraordinarias, determinación del carácter “grave” de una enfermedad –a efectos de concesión de licencia retribuida-, aplicación –en su caso- de la cláusula de garantía salarial, o la comprobación, valoración y evacuación de informe acerca de las circunstancias concurrentes en relación con las solicitudes empresariales de suspensión temporal de los contratos de trabajo).

23.- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado completa el “núcleo básico” de la administración del convenio. Se revelan como manifestaciones de este desempeño de “control”, en la realidad de nuestra negociación colectiva, ciertas cláusulas que encomiendan a la Comisión Paritaria el desarrollo de una actividad de seguimiento de los acuerdos, al objeto de articular las respuestas oportunas frente al posible incumplimiento, *in genere*, del convenio, o bien respecto de la vigilancia específica de los acuerdos relativos a materias determinadas (por ejemplo, el control de la legalidad de los finiquitos).

24.- Uno de los procedimientos de autocomposición que la negociación colectiva puede establecer frente a los eventuales conflictos laborales (colectivos o individuales) que puedan plantearse consiste, precisamente, en la intervención interpretadora *ad hoc* de la Comisión Paritaria del convenio colectivo. El recurso a la misma se plantea, en el sector analizado, de dos formas distintas: ç

- ✓ como *trámite previo y preceptivo*, a través del cual intentar dar una solución no litigiosa al conflicto -de modo análogo a la mediación y a la conciliación-, si bien sin perjuicio del derecho de las partes -caso de disentir de la solución propuesta por la Comisión Paritaria- a accionar su derecho por vía jurisdiccional);
- ✓ como *trámite previo facultativo* (dejando a las partes interesadas la posibilidad de requerir o no dicha intervención paritaria).

25.- La *actuación mediadora y/o conciliadora* de la Comisión Paritaria aparece establecida con carácter *previo* al planteamiento de la correspondiente controversia (colectiva o individual) ante los órganos de la jurisdicción social, si bien su caracterización como *preceptiva* sólo aparece respecto de los conflictos colectivos, y no así en los individuales, para los que se configura como *voluntaria*. En ocasiones, las competencias atribuidas al órgano paritario consisten, simplemente, en la elaboración de una lista de mediadores -entre los cuales las partes podrán elegir en cada caso concreto-, así como la gestión e impulso del procedimiento, a través de la realización de una serie de funciones tales como la recepción de la solicitud de mediación presentada por las partes en conflicto, el traslado de

la documentación al mediador escogido y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del procedimiento.

26.- La Comisión Paritaria del convenio colectivo, configurada desde un punto de vista funcional como instancia de resolución de los conflictos laborales, puede desempeñar funciones arbitrales *directas* o *per se*; se han hallado supuestos tanto de carácter *voluntario*, como otros de carácter *obligatorio* establecidos por la negociación colectiva. Resulta, también, habitual la atribución al órgano paritario, vía convenio, de otras funciones relacionadas: elaboración de un listado de árbitros, recepción de la solicitud de arbitraje de las partes, recepción y traslado al árbitro designado de la documentación aportada por los interesados, comunicación del laudo a las partes y presentación del mismo a la Autoridad laboral para su registro y publicación (cuando proceda).

27.- No resulta infrecuente la atribución a la Comisión Paritaria del convenio de funciones de desarrollo, actualización y modificación de alguna o algunas cláusulas normativas del mismo, en particular, de aquéllas en que se contienen estipulaciones sobre determinadas condiciones de trabajo, ya sea con ocasión del planteamiento de un conflicto de intereses (denominados también “de reglamentación”), o bien de oficio, cuando se verifiquen determinadas circunstancias objetivas (plazos, condiciones, etc.). Esta virtualidad revisora configura a la Comisión Paritaria como “apéndice” instrumental de la Comisión Negociadora, porque estas funciones delegadas se proyectan en una verdadera actividad creativa, plasmada en la modificación o establecimiento de condiciones de trabajo nuevas o diferentes a las acordadas en el pacto original, si bien, en principio, no con una autonomía absoluta, sino relativa, delimitada por los lindes del propio marco delegativo establecido por los negociadores en ejercicio de su misma autonomía colectiva; de este modo, destacan en nuestra realidad negocial delegaciones en materia de revisión salarial o adecuación al Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), variaciones en materia de jornada u horario, fijación del calendario laboral, revisión en materia de clasificación profesional (establecimiento de nuevas categorías que puedan surgir por las nuevas actividades que puedan emerger durante la vigencia del convenio, homologación o asimilación de categorías de otros centros de trabajo, redefinición funcional -y económica- de las categorías profesionales por necesidades organizativas, etc.), así como actualización o adecuación del convenio a las reformas normativas que puedan operarse (formulada tal actividad respecto a materias concretas -con frecuencia y por razones de coyunturalidad cada vez más discutible, en lo relativo a la salud laboral, por adaptación a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales-, o bien en sentido amplio, a cualquier modificación del ordenamiento laboral -con inclusión de los cambios normativos originados por la modificación de la negociación colectiva general-).

28.- Cabe hacer referencia, en último lugar, a la encomienda que las partes negociadoras pueden, eventualmente, hacer a la Comisión Paritaria en materia de elaboración de informes o realización de estudios relativos a aspectos estrictamente jurídicos, ya sean concretos y puntuales, o relativos

al ámbito de las relaciones laborales, en sentido amplio; con ello, el convenio viene a delimitar un ámbito competencial caracterizado por su cariz consultivo y de asistencia técnica. Puede, al respecto, mencionarse una muy variada casuística (planes de formación profesional continua, aplicación del fondo social, modalidades contractuales utilizadas en el sector, nuevas categorías profesionales, uso de uniformes, concurrencia y valoración de causas habilitantes para la suspensión de los contratos de trabajo, etc.).

29.- Por lo que se refiere a cuestiones de Seguridad y Salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales, el tratamiento de la materia preventiva en los distintos subsectores es desigual. En el Convenio General del sector de la Construcción, la materia de "*Seguridad y salud en el trabajo*" se halla regulada, originariamente (y sin perjuicio de algunas previsiones específicas –reconocimientos médicos, movilidad funcional de carácter preventivo, etc.- ubicadas en disposiciones dispersas), en la Disposición Final única del convenio, que se remite –a su vez- al Anexo III, constituido en directriz para el desarrollo sectorial de los planes y acciones preventivas, mediante la intervención de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC); en él se aborda la realización de diversas acciones preventivas sectoriales - consideradas prioritarias de acuerdo con las características y necesidades del sector-, que vienen a incidir, especialmente, en lo referente a la información y la formación preventiva de los trabajadores, el refuerzo de las estructuras representativas y participativas específicas de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y la organización técnica de la prevención en las empresas.

En el subsector de "Derivados del Cemento", el Convenio Colectivo General establece el compromiso de las partes negociadoras de negociar posteriormente esta materia, fijándose plazos máximos tanto para la constitución de la correspondiente comisión como para la finalización de los trabajos de la misma, previéndose la incorporación de los resultados a la parte normativa del convenio. Consumidos sin efecto los plazos (original y sucesivos –30/4/1998 y 31/1/2002-, previstos por el sector para el desarrollo de esta materia) la misma permanece, pues, pendiente de regulación a nivel sectorial-estatal.

El subsector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, el Convenio General dedica un capítulo completo (el XI) a tratar la materia de "*Prevención de riesgos laborales*", en el que se lleva a cabo un tratamiento relativamente sesgado de ciertas cuestiones preventivas, haciendo especial hincapié a lo referente a Delegados de Prevención, derechos y deberes de los trabajadores (con especial referencia a su formación), reconocimientos médicos, equipos de protección individual y seguridad de los productos (concretamente, en lo que se refiere al etiquetado de los mismos); por lo demás, se abordan también otros temas relacionados con la seguridad y salud laborales, tales como la protección de la maternidad, la coordinación de actividades empresariales o las cautelas a adoptar en el caso de los trabajadores puestos a disposición por ETTs.

El Sector Pizarra, en su Acuerdo Marco trata el tema de la “*Salud laboral*” en su art. 51, si bien para manifestar una innecesaria y genérica sumisión de las partes al cumplimiento de la normativa preventiva estatal; la “tibieza” de la atención dispensada por el Acuerdo Marco ha influido en la pobre percepción que de la cuestión se refleja en los convenios de ámbito inferior.

El CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica, dedica su Capítulo XII a regular la materia de “*Seguridad e higiene en el trabajo*”; se establecen ciertas peculiaridades en torno a la designación de los Delegados de Prevención y se esbozan los contenidos básicos o mínimos de la formación que han de recibir los trabajadores en materia preventiva. Sin embargo, aquí termina todo el esfuerzo negociador de las partes, puesto que los restantes *items* tratados, bien comprenden una mera remisión a la LPRL (protección de la maternidad), bien se refieren a cuestiones absolutamente ajenas a la prevención de riesgos laborales (medio ambiente, no discriminación por razón de sexo).

El Convenio estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de arcilla cocida regula las cuestiones referentes a la salud laboral y prevención de riesgos en su Capítulo IV, sin perjuicio del tratamiento aislado de ciertas materias concretas (Comisión Mixta de Salud laboral, trabajo de los menores). Se aprecia un notable esfuerzo de la comisión negociadora en torno a la adaptación y homogeneización de las condiciones de seguridad y salud al ámbito del subsector analizado, que se refleja, especialmente, en lo referente a acciones formativas, aplicación de medios concretos de protección colectiva, **equipos de protección individual**, vigilancia de la salud de los trabajadores, trabajo de los menores... Se prevé, además, la constitución de una Comisión Mixta sectorial de seguridad y salud laboral cuyo objetivo será, a través de sus actividades, potenciar la mejora de la prevención de riesgos laborales en dicho ámbito.

Para el subsector de cementos no aparece regulación concreta sectorial, alguna de la materia de salud laboral/prevención de riesgos laborales, quedando, pues, expedito el camino para su tratamiento en la negociación de ámbito inferior.

Por último, el Convenio colectivo general del sector de Ferralla, dedica su Capítulo VIII (arts. 65 y siguientes) a la materia de seguridad y salud laboral. El sector regula la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de seguridad y salud en el trabajo, la creación de la figura de los Delegados de Prevención Territoriales (con competencias en materia preventiva respecto a varios centros de trabajo) y se hace especial hincapié en la formación y la coordinación de actividades empresariales.

30.- En el análisis de los convenios objeto de estudio no se han hallado referencias significativas al cuándo ni al cómo de las evaluaciones de riesgos, más allá de genéricas alusiones, incluidas allí donde se lleva a cabo alguna declaración de tipo programático; incomprensible resulta, el aparente desinterés sindical por abordar esta cuestión en la negociación

colectiva, máxime cuando el cumplimiento real y efectivo del grueso de obligaciones preventivas por parte del empresario pasa, precisamente, por la previa realización de la evaluación.

31. - A lo largo del estudio realizado, sólo se ha encontrado una referencia al *plan de seguridad*.

32.- Resulta destacable el escasísimo interés negociador demostrado, en general, en la determinación y concreción de la obligación de información en el ámbito del sector analizado, sin perjuicio de alguna singularidad en algún subsector concreto.

33.- Por lo que se refiere a la formación, escasas referencias al respecto se hallan en la negociación colectiva del sector analizado (destacar, en cualquier caso, las alusiones a la actividad formativa del FORCEM o de la Fundación Laboral de la Construcción).

34.- Por lo que se refiere a la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos preventivos, resulta prácticamente general en todos los subsectores analizados el establecimiento de una periodicidad mínima anual; asimismo, y como consecuencia de los especiales riesgos inherentes a la actividad, el caso de algún convenio colectivo que prevé la obligatoriedad de un segundo reconocimiento anual –en ocasiones, semestral- orientado a la prevención de la silicosis. Los controles médicos de contenido inespecífico o general continúan, erróneamente, apareciendo con relativa frecuencia en los convenios colectivos del sector analizado, como contenido de la obligación de vigilancia de la salud que en materia de prevención de riesgos laborales corresponde al empresario. Ha de destacarse, no obstante, algunos ejemplos en que el propio convenio indica ya cuáles han de ser las pruebas a practicar según el oficio o puesto de trabajo.

35.- En el sector analizado resultan abundantes las referencias a la movilidad funcional, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la trabajadora y con reserva de puesto de trabajo, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, mientras que en el resto de situaciones (por otra parte, no descritas, sino referidas de modo meramente genérico), se opta habitualmente por una movilidad con reclasificación profesional y remuneración correspondiente al nuevo puesto o funciones asignadas.

36.- En el ámbito del sector analizado se han hallado diversas referencias a la adopción de medidas de protección colectiva y a los equipos de protección individual, si bien únicamente dos casos se deja traslucir –siquiera implícitamente, por la propia naturaleza de las medidas acordadas– una priorización seria de la protección colectiva frente a la individual (subsector de fabricación de Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de arcilla cocida y en el del Vidrio y la cerámica). Por lo que hace concretamente a los EPIs, los hallazgos resultan tremendamente decepcionantes. En primer lugar, las referencias a los mismos como tales son prácticamente

inexistentes y, de existir, aparecen sesgadas y desnaturalizadas (por lo general, se ubican en el apartado “ropa de trabajo”. Por último, y en esta línea “habitual” de atención preferente a los medios de protección individual, se han hallado algunas referencias convencionales –si bien, escasas, frente a lo que resultaría deseable- al reconocimiento del derecho del trabajador a paralizar o a interrumpir su actividad cuando se produzca una mora empresarial respecto de la puesta a disposición de los EPIs.

37.- Contratas y subcontratas: la empresa principal vigilará el cumplimiento de la normativa preventiva, tanto por parte de los trabajadores de la contrata o subcontrata cuanto por el mismo contratista o subcontratista; así aparece recogido de modo expreso por el art. 55 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados. Las obligaciones de cooperación e información también se exigirán en relación con los trabajadores autónomos que lleven a cabo su actividad en el centro de trabajo de otro empresario: parece ser, ésta, una cuestión que suscita una relativa sensibilidad entre los negociadores en el ámbito convencional al que se circunscribe el presente trabajo.

38.- Obligaciones de los trabajadores en materia preventiva: a este respecto, y por lo que afecta al sector objeto del presente estudio, sorprende, en primer término, la profusión y exhaustividad con que la materia relativa a las obligaciones preventivas de los trabajadores queda regulada en los convenios colectivos, lo que denota, sin duda, un singular interés negociador en torno a este concreto aspecto –interés que, opinamos, hubiera sido igualmente deseable respecto de otras importantes cuestiones que, quizá todavía más necesitadas de concreción, pasan inexplicablemente desapercibidas en el ámbito negocial-; en segundo lugar, resulta también llamativo el *modo* de abordar la cuestión por parte de los convenios: prima el eventual incumplimiento de las obligaciones preventivas por los trabajadores y sus efectos disciplinarios.

39.- Las referencias a cuestiones propias de la organización técnico-preventiva en las empresas del sector son prácticamente inexistentes (de hecho, únicamente cinco convenios colectivos –uno de ellos, sectorial-hacen alusión a ellas). Falla, en algunos casos, la correspondencia entre las modalidades de organización preventiva a que hacen referencia algunos convenios y las modalidades establecidas por la LPRL y el RSP (en buena parte de los casos, los negociadores ignoran las actuales previsiones normativas para aludir a los antiguos Servicios Médicos de Empresa). En cualquier caso, algunos ejemplos negociales sí cubren algunas lagunas normativas (consumando, con ello, la previsión de la DA séptima del RSP): elaboración de criterios para la creación o incorporación de las empresas afectadas a sus Servicios de Prevención Mancomunados y clasificación profesional de los técnicos de prevención.

40.- El número de Delegados de Prevención viene establecido por la LPRL de acuerdo con una tabla que, en función del número de trabajadores de la empresa, determina un concreto número de representantes -entre un mínimo de uno y un máximo de ocho-. Consecuentes con la previsión legal

resultan las estipulaciones al respecto establecidas en la negociación colectiva de los subsectores analizados, en que, sin perjuicio de la siempre socorrida remisión o transcripción de la LPRL, no resulta infrecuente la obligatoriedad de designar Delegados de Prevención en empresas con un número inferior de trabajadores empleados. Escasas son las referencias a la formación que el empresario debe proporcionar a los Delegados de Prevención; de hecho, sólo en tres supuestos se ha hallado una –siquiera mera- mención a la duración temporal de los módulos formativos que deben recibir (estableciéndose, por lo general, en 50 horas). El del crédito horario sí que es un tema que ha merecido una especial atención por parte de los negociadores de los subsectores estudiados; aparecen no pocas previsiones convencionales en orden a la ampliación de dicho crédito.

41.- Pueden hallarse numerosos ejemplos en que el Comité de Seguridad y Salud ha de constituirse, según Convenio, en todas las empresas con más de 30 trabajadores; incluso, en algunos casos, en las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 25 y, en ocasiones, más de 20 trabajadores. Curiosas, son, ciertas previsiones convencionales según las cuales, en aquellas empresas en que no se alcance el mínimo de plantilla necesario para la constitución de un Comité de Seguridad y Salud, se designará un “Vigilante de seguridad” con análogas facultades, si bien tal figura “casa mal” con la actual estructura de participación establecida en la LPRL (y es que difícilmente puede concebirse al vigilante de seguridad como un órgano de participación de los trabajadores, en la medida que su designación corresponde al empresario).

42.- En materia de **derechos colectivos, representación de los trabajadores y acción sindical**, Los negociadores de los siete subsectores estudiados no revelan especial interés por aprovechar las oportunidades autorreguladoras que esta materia brinda, salvo en muy determinados y concretos aspectos de entre todos aquéllos posibles. Se da una sistemática presencia de preceptos e, incluso, capítulos completos, en los convenios estudiados, rubricados –bajo denominaciones diversas- y dedicados a esta materia, si bien carecen de un contenido material específico, limitándose, en la práctica totalidad de los casos, a reproducir –con mayor o menor fidelidad- la literalidad legal (ET o LOLS) sin añadir, en esencia, nada.

43.- Como rasgo común y llamativo de la regulación convencional de estas materias en el sector analizado, a la incuria autorreguladora y al improductivo copismo legal ha de añadirse otro fenómeno: sin perjuicio de la expresa reserva material que sobre esta materia pesa en buena parte de los convenios generales de los distintos subsectores, la negociación colectiva en ámbitos inferiores hace –en líneas generales- caso omiso de tal reserva, introduciendo preceptos dedicados a estas cuestiones –en la mayor parte de los casos, sin siquiera remisión a los correspondientes artículos del convenio general- y, en algún caso (eso sí, puntual), estableciendo condiciones diferentes –incluso más restrictivas- a las de aquél.

44.- Representación unitaria: ha de lamentarse una escasa creatividad negocial en esta sede; poco ha de señalarse más allá de la remisión al régimen estatutario, salvo en lo que afecta a las estipulaciones específicas derivadas, por un lado, de la movilidad de trabajadores en el sector y, por otro, de la eventual salvaguarda de condiciones más beneficiosas nacidas de convenios anteriores. Así, la movilidad de la plantilla es, en efecto, un elemento diferenciador y justificativo para la admisión –tal como lo hace el art. 69.2 ET- de la regulación convencional particularizada en este sector, especialmente en el subsector de Construcción y Edificación, pues su repercusión en materia de elecciones a Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa no es inocua; y es que, de una parte, tal movilidad de los trabajadores va a influir negativamente en la posible adquisición de la antigüedad necesaria para el sufragio pasivo y en eventuales variaciones de plantilla que determinen, a su vez, una modificación –al alza o a la baja- del número de representantes. Al objeto de conjurar tales riesgos, y con carácter general, los distintos subsectores prevén que se ha de ser mayor de edad y que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible quede reducida a tres meses. Algo más restrictivos se muestran ciertos sectores en los que se exige, además, que el trabajador haya superado el período de prueba. El sufragio activo corresponde a todos los mayores de 16 años, exigiéndose en tal caso una antigüedad mínima de un mes; algunos convenios han dado en acordar reglas especiales de cómputo de la antigüedad. Con base en las mismas razones de movilidad de los trabajadores, se ha previsto, asimismo, que el número de representantes pueda experimentar, anualmente, el ajuste correspondiente, al alza (de acuerdo con los incrementos de plantilla producidos y mediante celebración de elecciones parciales, conforme al Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre) o a la baja.

De otra parte, las dos últimas de las escasísimas particularidades del régimen convencional de la representación unitaria en el sector estudiado, y circunscrita únicamente al subsector de Construcción y Edificación vienen constituidas, por un lado, por la existencia (en algunos convenios) de una cláusula de prórroga de los contratos de los trabajadores que hayan resultado elegidos en las elecciones a Delegados de Personal y Comités de Empresa. La segunda de las apuntadas peculiaridades del sector reside en la previsión de mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que en esta materia se hubieran establecido en convenios de ámbito provincial anteriores a la entrada en vigor del Convenio General de 1992.

La previsión de constitución de Comité Intercentros, en la negociación colectiva del sector de referencia, es muy escasa: la efectividad de la misma queda deferida a su eventual creación por los convenios de empresa. Se han hallado únicamente dos supuestos en que los negociadores han dado en preconfigurar las condiciones o requisitos a los que ha de ajustarse la constitución de Comités intercentros en la negociación en ámbitos inferiores. Unas veces, la función del convenio de sector se ha reducido únicamente a circunscribir tal posibilidad a las empresas de determinado tamaño (empresas con más de doscientos trabajadores y más de tres centros de trabajo); otras, el propósito del

convenio sectorial ha sido más ambicioso, trazando las líneas básicas que han de guiar la constitución y funcionamiento de tales órganos.

45.- Representación sindical: continúa observándose una generalizada tendencia a la remisión a los convenios generales, a la LOLS, o la más o menos literal transcripción de sus preceptos. No se hallan, prácticamente, referencias a la constitución de secciones sindicales en las empresas; sí destaca la definición de “local adecuado” que, para la sección sindical, contempla algún convenio. En esta materia, además, se encuentran algunas estipulaciones que, por restrictivas, resultan contrarias a la LOLS; según las mismas, las secciones sindicales sólo tendrán derecho a local adecuado en los centros de trabajo que cuenten con más de 1000 trabajadores.

Llama, la atención la concreción convencional de las dimensiones físicas del tablón de anuncios de que debe disponer la sección sindical.

No obstante, y en materia de delegados sindicales, los negociadores sí que han aprovechado las posibilidades de mejora brindadas por la LOLS; en efecto, y por lo que respecta al requisito de plantilla necesaria para existencia de delegado sindical podemos hallar un amplio abanico de condiciones mejoradas, que van desde la absoluta libertad configuradora, hasta el establecimiento de parámetros progresivamente menos generosos, pasando por estipulaciones de franca mejora respecto del régimen legal.

46.- Delegados de Personal y Comités de Empresa vienen caracterizados por la negociación colectiva analizada como órganos de consideración eminentemente instrumental, ordenados a la realización de las actividades participativas esenciales propias de su naturaleza representativa (recepción y transmisión de información, emisión de informes y vigilancia del cumplimiento de las normas y acuerdos por parte de la empresa), pero también -siempre en nombre y por cuenta de los trabajadores representados- al desarrollo de otras funciones de participación mucho más trascendentes y de mayor calado -en cuanto a su aptitud a la hora de condicionar la voluntad y, por consiguiente, las decisiones empresariales relativas a las condiciones de trabajo y empleo en la empresa-. Por lo que se refiere a las competencias atribuidas a los órganos de representación unitaria por la autonomía colectiva en el sector analizado, con carácter general, no parece ir mucho más allá -siquiera formalmente- del régimen funcional establecido por el ET. No obstante, del análisis pormenorizado de la negociación colectiva, cabe extraer un listado de competencias “extravagantes”, atribuidas a los Delegados de Personal y a los Comités de Empresa:

- ✓ Unas, relativas a la intervención de los representantes unitarios en la fase de incorporación de los trabajadores a la empresa, velando tanto por la legalidad de los procesos de selección de personal como por la correcta aplicación de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo;

- ✓ Otras, relacionadas con el desarrollo y vicisitudes de las relaciones laborales en la empresa: competencias referidas al ejercicio empresarial de la potestad disciplinaria; vigilancia de la corrección, adecuación o eficacia del cumplimiento de ciertas obligaciones empresariales (así, formación o afiliación y cotización a la Seguridad Social, seguridad y salud en el trabajo);
- ✓ Las últimas, funciones interventoras reconocidas a los representantes unitarios en los supuestos de extinción de los contratos de trabajo: información previa respecto de todo despido objetivo que se pretenda efectuar por la dirección de las empresas respectivas.

47.- Por lo que afecta a las funciones de los Delegados sindicales, el tratamiento de esta materia en el seno de la negociación colectiva analizada es objeto de extensos preceptos en los que, no obstante, sólo hay una transcripción casi literal del régimen legal o una remisión al mismo.

48.- En materia de garantías, el interés negociador se proyecta, palmariamente, sobre la regulación del crédito de horas retribuidas de los representantes unitarios (y, como se verá más adelante, también de los delegados sindicales). En la práctica totalidad de los casos viene a suponer interesantes mejoras tanto cuantitativas como cualitativas en su régimen jurídico. Tratamiento aparte merece la posibilidad de acumulación del crédito horario que corresponda particularmente a cada uno de los representantes en uno sólo o varios de ellos; en el sector aquí analizado, si bien la posibilidad de acumulación resulta ser la práctica más difundida, también pueden hallarse ejemplos en que tal contingencia queda limitada cuantitativamente, reservada únicamente a ciertas empresas (en función de su plantilla) o, incluso, supuestos en que expresamente se prohíbe la acumulación. Por lo que se refiere a qué sujetos pueden verse afectados y/o servirse de la acumulación del crédito horario, la negociación colectiva se debate entre dos posturas opuestas: con carácter prácticamente general, se exige que la acumulación únicamente pueda darse “*para y entre*” los representantes unitarios; en varios casos se reconoce expresamente la posibilidad de que tal acumulación se produzca tanto entre representantes unitarios entre sí, como con Delegados sindicales (siempre que pertenezcan a una misma central sindical y que la misma posea un determinado nivel de afiliación en la empresa). En lo que atañe a la cuantía del crédito acumulable, la negociación colectiva estudiada presenta un grado de heterogeneidad considerable, que va desde la posibilidad de acumular incluso el 100% de las horas, hasta otros límites menos generosos.

49.- Buen número de convenios hacen referencia al sistema de garantías de los Delegados sindicales; algunos de ellos, mediante la mera transcripción o referencia implícita al art. 10.1 LOLS; otros se ahorran la remisión de la LOLS al art. 68 ET para transcribir directamente el contenido literal de este último; el resto contienen estipulaciones concretas en torno al sistema de garantías de los Delegados sindicales, si bien, de modo análogo a lo que sucede con los representantes unitarios en esta sede, los esfuerzos negociadores se concentran únicamente en la concreción del crédito horario

retribuido. La eventual concurrencia de la condición de Delegado sindical y miembro del Comité Empresa o Delegado de Personal, desde el punto de vista del crédito horario retribuido, dará derecho a la suma de las horas que correspondan por ambos cargos.

50.- En materia de derecho de reunión y asambleas de trabajadores, ha de señalarse que todos los convenios generales de los distintos subsectores (a excepción del de construcción) dedican uno o varios preceptos a la regulación de esta materia, si bien para proceder a la transcripción -casi literal- del ET. Por lo que se refiere al momento en que deban llevarse a cabo las asambleas, mayoritariamente se prevé –sin perjuicio de algunos supuestos excepcionales- que éstas se celebren fuera de las horas de trabajo.

51.- En cuanto al **régimen disciplinario**, la regulación se contiene casi en su totalidad en los C.C. generales de los diferentes subsectores y los C.C. provinciales se limitan a no señalar nada, a remitirse al C.C. general, o, simplemente, a reproducir el contenido de aquéllos. En tal regulación destaca que se contemplen conductas hasta ahora excluidas, como el acoso sexual, hoy día reconocida también novedosamente como una conducta que justifica la posibilidad de que la empresa despida al trabajador a través del despido disciplinario al quedar contenida en el art. 54.2º ET.



SubsectoresTOTAL.mdi TERRITORIALTOTAL.mdi