

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 02-2041

La Negociación
Colectiva
en el Sector
de la Construcción

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 43

La Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción

Estudio elaborado por:

J. Ignacio García Ninet

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y Seguridad Social.
Universidad de Barcelona*

Amparo Garrigues Giménez

Inmaculada Ballester Pastor

Arántzazu Vicente Palacio

*Profesoras Titulares de Derecho del Trabajo
y Seguridad Social.
Universidad Jaume I de Castellón*



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Subdirección General de Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-02-038-6

ISBN: 84-8417-094-2

Depósito legal: M.

Imprime: C+I, S. L.

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN.....	21
Capítulo I. DETERMINACIÓN DE LOS LÍMITES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA ARTICULACIÓN EN SUBSECTORES. FIJACIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS.....	23
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 ...	23
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.....	33
A. El ámbito funcional del subsector de la construcción y obras públicas	33
Grupo 1. <i>Convenios en los que existe plena identidad con el ámbito funcional del Convenio General.....</i>	<i>38</i>
Grupo 2. <i>Convenios en los que se excluye alguna de las actividades comprendidas en el CGSC</i>	<i>39</i>
Grupo 3. <i>Convenios que integran diversos subsectores funcionales procedentes de la antigua Ordenanza Laboral para el sector de construcción, vidrio y cerámica</i>	<i>41</i>
Grupo 4. <i>Convenios Colectivos referidos a actividades muy concretas dentro de alguno de los subsectores señalados, excediéndose, en algunos casos, del propio ámbito de la construcción</i>	<i>43</i>
Grupo 5. <i>Comercio de materiales de construcción</i>	<i>44</i>
Grupo 6. <i>Convenios cuya determinación del ámbito funcional es dudosa</i>	<i>47</i>

	<u>Pág.</u>
B. El ámbito funcional del subsector de derivados del cemento	48
C. El ámbito funcional del subsector de yesos, cales y escayolas	51
D. El ámbito funcional del subsector de cementos	53
E. El ámbito funcional del subsector de tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida.....	54
F. El ámbito funcional del sector de industrias extractivas, vidrio y cerámica	55
G. El ámbito funcional del sector del azulejo, pavimento y baldosas cerámicos.....	56
H. El ámbito funcional del sector de pizarras	58
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 funcionales.....	59
A. El Convenio Colectivo General para el sector de la construcción	
B. El Convenio Colectivo Estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.....	60
C. El Convenio Colectivo General del sector de derivados del cemento	65
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 de la estructuración de la negociación colectiva en cada uno de los subsectores.....	71

Capítulo II. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

1. Introducción	89
2. Subsector de construcción y obras públicas (Grupos 1 y 2)	90
A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo.....	91
<i>Ingreso en el trabajo</i>	92
<i>El período de prueba</i>	94
B. Contratación	96
<i>Modalidades de contratación</i>	98
a) El contrato fijo de obra	99
b) El contrato eventual por circunstancias de la producción	105
c) Indemnizaciones por fin de contrato y formalización en los supuestos de contratación temporal estructural y la derogada contratación temporal coyuntural	106
d) Utilización de trabajadores cedidos con contratos de puesta a disposición.....	108
e) El contrato para la formación	109
<i>Otras disposiciones variadas en materia de contratación</i>	115
C. Medidas de fomento del empleo	115

	<u>Pág.</u>
3. Subsector de construcción y obras públicas (Grupo 4)	116
4. Subsector de construcción y obras públicas (Grupo 5)	119
A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo	119
B. Contratación	121
C. Medidas de fomento del empleo	124
5. Subsector de construcción y obras públicas (Grupo 3)	125
6. Subsector de derivados del cemento	128
A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo	129
<i>Forma escrita y contenido mínimo del contrato</i>	129
<i>Otros trámites formales</i>	130
<i>Período de prueba</i>	131
B. Modalidades de contratación	132
<i>Contrato para obra o servicio determinado</i>	132
<i>El contrato eventual por circunstancias de la producción</i>	134
<i>Contrato a tiempo parcial</i>	136
<i>Contratos formativos</i>	137
C. Medidas de fomento del empleo	140
D. Otras disposiciones variadas en materia de contratación no previstas en el Convenio General pero sí en los provinciales	141
7. Subsector de cales, yesos y escayolas	141
A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo	142
<i>Ingreso en el trabajo</i>	142
<i>El período de prueba</i>	143
B. Modalidades de contratación	144
<i>El contrato para obra o servicio determinado</i>	144
<i>El contrato eventual por circunstancias de la producción</i>	145
<i>El contrato para la formación</i>	145
<i>Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación</i>	147
C. Medidas de fomento del empleo	147
8. Subsector de tejas y ladrillos y piezas de arcilla cocida	147
A. Ingreso en la empresa	147
B. Modalidades de contratación	149
<i>El contrato de trabajo fijo-discontinuo</i>	149
<i>El contrato eventual por circunstancias de la producción</i>	151
<i>Régimen indemnizatorio</i>	151
<i>Condiciones salariales de los trabajadores cedidos por ETT</i>	152
C. Medidas de fomento del empleo	153
9. Subsector de pizarras	153
A. Ingreso en el trabajo	153
B. Modalidades de contratación	153
<i>Contrato para obra o servicio determinado</i>	154
<i>Contrato eventual por circunstancias de la producción</i>	154
<i>Contratos en prácticas y de aprendizaje</i>	155

	<u>Pág.</u>
<i>Régimen de indemnizaciones</i>	155
<i>Equiparación de los trabajadores cedidos por ETT</i>	156
C. Medidas de fomento del empleo	156
10. Subsector de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas	156
A. Ingreso en el trabajo	157
B. Modalidades de contratación	157
<i>Contratos formativos</i>	157
<i>Régimen indemnizatorio</i>	157
<i>Disposiciones relativas a la contratación de trabajadores de ETT</i>	158
<i>Garantías en materia de contratación</i>	158
C. Medidas de fomento del empleo	159
11. Subsector de industrias extractivas, vidrio y cerámica	159
A. Ingreso en el trabajo	159
<i>Forma del contrato</i>	159
<i>Período de prueba</i>	160
B. Modalidades de contratación	161
<i>El contrato para obra o servicio determinado</i>	161
<i>El contrato eventual por circunstancias de la producción</i>	163
<i>El contrato a tiempo parcial</i>	163
<i>El contrato de relevo</i>	164
<i>El contrato de trabajo en prácticas</i>	164
<i>Contrato para la formación</i>	165
<i>Preaviso</i>	167
<i>Disposiciones relativas a trabajadores cedidos por ETT</i>	167
C. Medidas de fomento del empleo	168
Capítulo III. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	171
1. Preliminar	171
2. La clasificación profesional en el subsector de construcción y obras públicas	172
3. Subsector de derivados del cemento	177
4. Subsector de cales, yesos y escayolas	179
5. Subsector de cementos	181
6. Subsector de pizarras	183
7. Subsector de vidrio, cerámica e industrias extractivas	184
8. Subsector de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida	185
9. Subsector de azulejo, pavimento y baldosa cerámicos	186
Capítulo IV. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	189
1. Introducción	189
2. Subsector de construcción y obras públicas	190

	<u>Pág.</u>
A. Jornada de trabajo	190
B. Supuestos de prolongación de jornada. Trabajos de puesta en marcha y cierre.....	200
C. Turnos de trabajo.....	201
D. Recuperación de horas no trabajadas por inclemencias del tiempo	202
E. Jornadas especiales	210
F. Vacaciones.....	212
G. Reducciones de jornada por lactancia y cuidado de familiares	220
H. Fiestas locales	221
3. Subsector de derivados del cemento.....	221
A. Jornada de trabajo	221
B. Distribución de la jornada de trabajo	226
C. Prolongaciones de jornada por trabajos de puesta en marcha y cierre	229
D. Trabajo por turnos y relevo de los mismos	230
E. Horas extraordinarias	231
<i>Concepto de hora extraordinaria</i>	<i>231</i>
<i>Reducción de las horas extraordinarias.....</i>	<i>231</i>
<i>Voluntariedad en su realización.....</i>	<i>232</i>
<i>Horas extraordinarias por fuerza mayor</i>	<i>232</i>
<i>Horas extraordinarias compensadas</i>	<i>232</i>
F. Inclemencias del tiempo. Horas no trabajadas y recuperables	233
G. Vacaciones.....	234
4. Subsector de cales, yesos y escayolas	237
A. Jornada de trabajo y descansos	237
<i>Jornada anual</i>	<i>237</i>
<i>Tiempo de trabajo</i>	<i>238</i>
<i>Descanso</i>	<i>238</i>
<i>Calendario laboral.....</i>	<i>239</i>
B. Distribución de la jornada y régimen de turnos	239
C. Trabajo nocturno	241
D. Horas extraordinarias: tratamiento con carácter excepcional...	241
E. Vacaciones.....	244
<i>Duración y retribución.....</i>	<i>244</i>
<i>Devengo e interrupción de las vacaciones.....</i>	<i>245</i>
<i>Calendario de disfrute.....</i>	<i>247</i>
5. Subsector de industrias extractivas, vidrio y cerámica.....	247
A. Jornada de trabajo	247
B. Previsiones en materia de jornada en los convenios colectivos provinciales no recogidas en el CCIVC, pues en éste no se hace una referencia pormenorizada a diversos temas como sí se hace en el CGSC	249

	<u>Pág.</u>
C. Horas extraordinarias	250
D. Horas nocturnas	253
E. Trabajo por turnos	254
F. Vacaciones.....	255
6. Subsector de pizarras	260
A. Jornada de trabajo	260
B. Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás	261
C. Horas extraordinarias	261
<i>Concepto</i>	261
<i>Retribución</i>	261
<i>Límites a la realización de horas extraordinarias o número de horas extraordinarias</i>	262
<i>¿Horas extraordinarias estructurales? Sencillamente, horas extraordinarias por fuerza mayor</i>	262
<i>Realización voluntaria de las horas extraordinarias</i>	262
D. Trabajos nocturnos y a turnos	262
E. Reducciones de jornada por lactancia y cuidado de familiares	264
F. Vacaciones.....	264
G. Fiestas locales	265
7. Subsector de tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida.....	265
A. Jornada y descansos	265
B. Excepciones a la jornada.....	268
C. Horas extraordinarias	268
D. Reducciones de la jornada a causa de la penosidad, toxicidad o peligrosidad.....	270
E. Reducción de jornada a causa de la lactancia	271
F. Vacaciones.....	271
8. Subsector de industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas.....	272
A. Jornada de trabajo	272
B. Horas extraordinarias	272
C. Trabajo por turnos	274
D. Vacaciones.....	274
Capítulo V. POLÍTICA SALARIAL	277
1. Introducción.....	277
2. Subsector de construcción y obras públicas	278
A. Condiciones económicas, revisión salarial anual/ cláusulas de garantía salarial e incrementos sobre el IPC	278
B. Cláusula de descuelgue, de inaplicación salarial o de desenganche	280

	<u>Pág.</u>
C. Consideraciones generales sobre las distintas partidas salariales	283
D. No consolidación de los complementos funcionales o circunstanciales	288
E. Estructura de las percepciones económicas en los convenios colectivos provinciales y autonómicos.....	288
F. Devengo de las percepciones económicas	290
G. Salario global	292
H. Pago de las percepciones económicas.....	293
I. Absorción y compensación	296
J. Antigüedad consolidada	298
K. Gratificaciones extraordinarias	300
L. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos...	305
M. Trabajos nocturnos.....	311
N. Pluses extrasalariales.....	313
Ñ. Corrección del absentismo a través de los pluses de asistencia y actividad	320
O. La realización y pago de los distintos tipos de horas extraordinarias	324
<i>Cuestiones generales</i>	324
<i>Horas estructurales y número de horas a realizar</i>	325
<i>Retribución de las horas extraordinarias</i>	328
P. Dietas	330
3. Subsector de derivados del cemento.....	332
A. Estructura salarial.....	332
B. Distribución de la estructura salarial.....	335
C. Devengo del salario.....	336
D. Pago del salario	336
E. Salario base y salario hora ordinaria	338
F. Complementos por puesto de trabajo.....	340
<i>Consideraciones generales</i>	340
<i>Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad</i> ...	341
<i>Complemento de nocturnidad</i>	342
G. Complementos de calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos	344
H. Gratificaciones extraordinarias	345
I. Vacaciones.....	348
J. Complemento de convenio.....	350
K. Retribución o compensación con descansos de las horas extraordinarias.....	351
L. Antigüedad.....	353
LL. Complemento no salarial	354
M. Dietas y medias dietas.....	356
N. Absorción y compensación	359
Ñ. Cláusula de descuelgue salarial.....	359

	<u>Pág.</u>
4. Subsector de cales, yesos y escayolas	363
A. Revisión salarial: cláusulas de garantía salarial en función de la evolución del IPC del año anterior	363
B. Cláusula de descuelgue	364
C. Derechos económicos básicos del trabajador.....	365
D. Estructura salarial.....	366
E. Antigüedad.....	371
F. Tablas salariales	372
G. Salario mínimo sectorial	373
H. Absorción y compensación	373
I. Abono del salario y demás derechos económicos.....	374
5. Subsector de industrias extractivas, vidrio y cerámica.....	375
A. Condiciones económicas, revisión salarial e incrementos sobre el IPC.....	375
B. Salario mínimo garantizado	377
C. Antigüedad con tope del 18%	377
D. Cláusula de descuelgue	379
E. Pagas extraordinarias	381
F. Retribución de los trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos	384
G. Previsiones en los convenios colectivos provinciales no recogidas en el CCIVC, pues en éste 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	384
H. Dietas	387
6. Subsector de pizarras.....	389
A. Antigüedad.....	389
B. Percepciones económicas. Concepto y estructura.....	390
C. Devengo del salario.....	390
D. Pago del salario	391
E. Absorción y compensación o carácter mínimo de las percepciones.....	391
F. Gratificaciones extraordinarias	392
G. Corrección del absentismo.....	393
H. Plus de nocturnidad.....	393
I. Otras cuestiones no previstas en el AMSP.....	393
7. Subsector de tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida.....	394
A. Liquidación del salario base.....	394
B. Antigüedad.....	394
C. Plus salarial	395
D. Plus nocturno de hornero o cocedor y plus de nocturnidad..	395
E. Gratificaciones extraordinarias	397
F. Pago de las horas extraordinarias. Forma de cálculo	398

	<u>Pág.</u>
G. Conceptos extrasalariales.....	398
<i>Plus extrasalarial de compensación y transporte</i>	398
<i>Dietas</i>	399
H. Incremento salarial y cláusula de garantía	400
<i>Incremento salarial.</i>	400
<i>Cláusula de garantía</i>	400
<i>Disposiciones comunes a los arts. 67 y 68</i>	400
<i>Otras cláusulas</i>	401
I. Absorción y compensación	401
J. Pago del salario	402
K. Cláusula de descuelgue	403
8. Subsector del cemento	404
9. Subsector de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas	408
Capítulo VI. VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO....	417
1. Movilidad geográfica.....	417
A. Subsector de construcción y obras públicas.....	418
B. Subsector derivados del cemento	431
C. Subsector tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida	437
D. Subsector yesos, escayolas, cales y derivados	439
E. Otros subsectores	442
2. Movilidad funcional	446
A. Cambio a funciones de categoría o grupo profesional superior	448
B. Cambio a funciones de categoría inferior	451
C. Referencias a colectivos específicos	452
D. La movilidad en el interior de los grupos profesionales	454
3. Extinción del contrato	455
A. Causas y efectos de la extinción	455
B. Comunicación del cese: el preaviso y el documento de liquidación	456
C. El recibo de finiquito y su carácter liberatorio.....	460
D. Otros contenidos de la regulación convencional por cese....	464
4. Excedencias	464
A. Excedencia forzosa	464
<i>Subsector construcción y obras públicas</i>	464
<i>Subsector derivados del cemento</i>	467
<i>Otros subsectores</i>	468
B. Excedencia voluntaria	468
C. Excedencia voluntaria para el cuidado de hijos y familiares	471
D. Disposiciones comunes a las excedencias	473

	<u>Pág.</u>
5. Interrupciones no periódicas de la relación laboral.....	474
A. Justificación y extensión temporal de las licencias retribuidas	475
<i>Subsector construcción y obras públicas</i>	475
<i>Subsector derivados del cemento</i>	484
<i>Subsector yesos, escayolas, cales y derivados</i>	489
<i>Otros subsectores</i>	490
B. El contenido de la compensación económica en las licencias remuneradas.....	494
C. Otras condiciones exigidas para el disfrute de las licencias...	495
<i>La justificación de la causalidad esgrimida</i>	495
<i>El parentesco consanguíneo y su asimilación a la convivencia de hecho</i>	496
<i>El preaviso</i>	497
D. Disfrute de las licencias.....	497
E. Licencias con justificación especial.....	498
<i>Licencias para los representantes de los trabajadores, delegados de personal y comités de empresa</i>	498
<i>Licencias para acudir a cursos de formación profesional</i>	498
6. Suspensión del contrato de trabajo.....	499
A. Subsector construcción y obras públicas.....	500
B. Otros subsectores.....	502
Capítulo VII. SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD EN EL TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	505
1. Virtualidad negocial de la prevención de riesgos laborales.....	505
2. Estructura negocial y tratamiento de la materia.....	509
3. El contenido de la negociación colectiva en materia preventiva...	515
A. Manifestaciones de carácter general/política preventiva.....	515
B. Derechos y obligaciones de empresarios en materia preventiva	516
<i>Información</i>	516
<i>Formación</i>	518
<i>Vigilancia de la salud</i>	520
<i>Protección de los trabajadores especialmente sensibles</i> ..	527
<i>Adopción de medidas protectoras</i>	529
<i>Obligaciones empresariales en los supuestos de contratados y subcontratados (especial referencia a los trabajadores autónomos)</i>	533
<i>Obligaciones de los trabajadores en materia preventiva</i> ..	535
C. Organización técnica de la prevención en la empresa.....	541
<i>Previo</i>	541
<i>La configuración de la organización técnico-preventiva empresarial</i>	542

	<u>Pág.</u>
D. Consulta y participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud.....	548
<i>Introducción</i>	548
<i>Los derechos de consulta y participación de los trabajadores</i>	548
<i>Delegados de prevención</i>	550
<i>Comité de Seguridad y Salud</i>	557
Capítulo VIII. DERECHOS COLECTIVOS, REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACCIÓN SINDICAL	561
1. Introducción.....	561
2. Representación y participación de los trabajadores en la empresa.....	565
A. Introducción	565
B. Configuración, composición y constitución de los órganos de representación y participación	568
<i>Representación unitaria: delegados de personal y miembros de Comités de Empresa</i>	568
<i>Representación sindical</i>	572
C. Funciones y competencias de los órganos de representación y participación.....	574
<i>Representación unitaria: Delegados de personal y miembros de Comités de Empresa</i>	574
<i>Delegados sindicales</i>	579
D. Garantías de los órganos de representación y participación.....	581
<i>Representación unitaria: Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa</i>	581
<i>Delegados sindicales</i>	586
3. Derecho de reunión y asambleas de trabajadores.....	588
Capítulo IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	591
1. Introducción.....	591
A. Descripción y clasificación de las faltas	592
<i>Faltas leves</i>	592
<i>Faltas graves</i>	596
<i>Faltas muy graves</i>	601
2. Sanciones que se aplican cuando se incurre en las faltas descritas	607
3. Requisitos, procedimiento y garantías para fijar las sanciones ...	609

	<u>Pág.</u>
Capítulo X. MEJORAS SOCIALES	613
1. Introducción.....	613
2. Complemento por incapacidad temporal.....	613
A. Subsector azulejo y baldosa cerámica.....	614
B. Subsector construcción y obras públicas	615
C. Subsector derivados del cemento	623
D. Subsector del vidrio, cerámica e industrias extractivas.....	625
E. Subsector de tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida	626
3. Indemnizaciones por jubilación voluntaria anticipada	626
A. Algunas anotaciones previas	626
B. Subsector de la construcción y obras públicas.....	630
C. Subsector de derivados del cemento	634
D. Subsector industrias extractivas, vidrio y cerámica	635
E. Subsector yesos, cales, escayolas y derivados	636
F. Subsector tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida	637
4. Premios por jubilación.....	637
5. Indemnizaciones por muerte e invalidez	638
A. Subsector azulejo	638
B. Subsector de la construcción y obras públicas.....	639
C. Subsector de derivados del cemento	644
D. Subsector de industrias extractivas de vidrio y cerámica.....	645
E. Subsector de yesos, cales y escayolas.....	646
6. Otras ayudas sociales.....	646
Capítulo XI. ADMINISTRACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO	649
1. Preliminar	649
A. Las Comisiones Paritarias en el marco normativo actual	652
<i>Panorama normativo general.....</i>	<i>652</i>
<i>Caracterización de la designación de la Comisión Pa-</i>	
<i>ritaria como parte del contenido mínimo del conve-</i>	
<i>nio.....</i>	<i>657</i>
2. Aspectos orgánicos: la composición de la Comisión Paritaria....	658
A. La cuestión de la composición a la luz del ETT	658
<i>Aspectos generales</i>	<i>658</i>
<i>La participación de los sindicatos no firmantes</i>	<i>664</i>
B. La ordenación del funcionamiento de la Comisión Parita-	
ria	667
<i>Cuestiones generales.....</i>	<i>667</i>
<i>Especial referencia a las reglas para dirimir discrepancias</i>	
<i>en el seno de la Comisión [art. 85.3, e), in fine, ETT</i>	<i>672</i>

	<u>Pág.</u>
3. Aspectos funcionales: cometidos de la Comisión Paritaria.....	674
A. Actividades integradas en el «núcleo básico» de la administración del convenio	674
<i>Funciones de interpretación general del convenio: Emisión de dictámenes, vinculantes o no vinculantes</i>	674
<i>Funciones de aplicación del convenio pactado</i>	679
<i>Funciones de vigilancia del cumplimiento de lo pactado..</i>	682
B. Las funciones «superiores» de administración del convenio: intervención de la Comisión Paritaria en materia de solución de conflictos	683
<i>Preliminar</i>	683
<i>La actividad interpretativa de la Comisión Paritaria como instrumento de solución</i>	690
<i>Funciones de la Comisión Paritaria en materia de conciliación y mediación</i>	693
<i>Especial referencia a la intervención de la Comisión Paritaria en los procedimientos de mediación por un tercero.</i>	696
<i>Funciones arbitrales</i>	697
C. Funciones «normativas»: desarrollo y revisión del convenio	706
D. Actividades auxiliares de estudio y preparación de determinadas materias. Otras funciones.....	709
<i>Realización de estudios y preparación de informes</i>	709
<i>Otras funciones</i>	711
 ANEXO.....	 715
I. Listado de Convenios Colectivos clasificados por ámbito territorial.....	717
II. Listado de Convenios Colectivos clasificados por subsectores...	731

PRESENTACIÓN

Continúa con la presente publicación la tarea emprendida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de abordar un conjunto de Estudios sobre la estructura y contenido de la negociación colectiva española sectorial, con la finalidad de proporcionar a todos los interesados y, en particular, a los destinatarios directos, elementos útiles para el conocimiento y el propio ejercicio de la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

En el presente caso, se trata de un Informe sobre la negociación colectiva en un sector productivo tan relevante, por distintas razones, como el de la construcción. La existencia así de distintos subsectores y la vigencia, a su vez, de un Convenio Colectivo general presenta particularidades dignas de consideración para examinar el contenido y alcance de sus distintos instrumentos convencionales. La tarea presenta, a su vez, cierta complejidad, no sólo por la existencia de un amplísimo número de convenios colectivos sino también, por la estructura y configuración territorial del sector que afecta directamente a la distribución material y al tratamiento de los mismos contenidos convencionales.

De la misma forma que el amplio número de Estudios ya publicados hasta ahora, el presente Informe ha sido realizado desde la máxima exigencia académica y profesional, asumiendo esa tarea, en el presente caso, un equipo de investigación dirigido por J. Ignacio García Ninet, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Barcelona e integrado por otras investigadoras de la Universidad Jaume I de Castellón. El amplio análisis realizado se caracteriza por la exhaustividad y minuciosidad en el estudio de este sector, de forma que se proporciona así una información, a la vez que un con-

junto de conclusiones, de evidente utilidad para su difusión y conocimiento, especialmente para las organizaciones empresariales y sindicales protagonistas de esa negociación colectiva sectorial.

Confío, por todo ello, de nuevo, que este esfuerzo investigador y el objetivo pretendido por la Comisión Consultiva de suministrar instrumentos objetivos de análisis y reflexión sobre nuestra negociación colectiva sirvan para alcanzar la propia finalidad que, desde el primer momento, ha servido de fundamento para la promoción de los distintos Estudios o Informes que se vienen realizando. Se contribuye con ello a conocer más y mejor no sólo el contenido y alcance de los convenios colectivos, sino también la propia evaluación y las tendencias de la negociación colectiva.

Como en todos los casos, el Estudio ha sido posible gracias al interés y la financiación económica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos, asumiendo la Subdirección General de Publicaciones la edición del presente Informe. A todos, de nuevo, el agradecimiento.

Madrid, abril de 2002

JUAN GARCÍA BLASCO
Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

Capítulo I

DETERMINACIÓN DE LOS LÍMITES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y LA ARTICULACIÓN EN SUBSECTORES. FIJACIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS

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

Antes de abordar el estudio del contenido concreto de la negociación colectiva en cualquier sector de actividad es preciso situar o precisar el sector al que dicha negociación colectiva se refiere, es decir, concretar las actividades productivas que en la misma se comprenden. Esta afirmación es especialmente válida en aquellos sectores, como el de la Construcción, en los que la existencia de una Ordenanza Laboral, por lo demás de gran importancia y calado, ha determinado tradicionalmente un amplio ámbito de aplicación funcional, ámbito que, hay que anticipar, no se corresponde con el que en la actualidad ha quedado configurado por la negociación colectiva de tal manera que, tal y como se expondrá, la negociación colectiva en el sector de la construcción —entendido este término en un sentido muy amplio— ha quedado fragmentada en un conjunto importante de subsectores. Dicho de otra manera: el ámbito funcional de la antigua Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámi-

ca (aprobada por la Orden de 28 de agosto de 1970) está en la actualidad repartido entre siete convenios sectoriales de ámbito territorial nacional a los que hay que añadir, en un futuro próximo un octavo, fruto bien de la negociación del convenio sectorial nacional para el subsector del azulejo, pavimento y baldosas cerámicos, bien de la imposición de una solución por la Comisión Nacional de Convenios Colectivos.

Como es sabido, la DT2ª ET (1980) mantuvo la vigencia de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales precedentes del sistema preconstitucional de relaciones laborales si bien positivizando 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 ha señalado 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 que 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 es un caso que presenta singularidades específicas en cuanto que, si bien para determinados subsectores fue prontamente sustituida o completada —que no derogada— y además a través de cauces heterónomos, en otros casos dicha sustitución fue muy posterior si bien a través de un proceso que la doctrina no dudó en calificar de experiencia modélica en lo que tuvo de racionalización de la estructura de la negociación colectiva del sector. Finalmente, en otros casos la sustitución de la misma ha venido por otros cauces e

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.

² 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, págs. 15-16.

impuesta por circunstancias diversas e, incluso en algunos, dicha sustitución aún no se ha producido.

Efectivamente, y si atendemos al ámbito funcional de la Ordenanza de Trabajo para la Construcción Vidrio y Cerámica, tal y como quedaba definida por la conjunción de su artículo 2 y Anexo I, el sector comprendía las siguientes actividades:

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

La Ordenanza contaba, por consiguiente, con un amplio campo funcional de aplicación que, además, podía verse ampliado a tenor de lo que disponía el Epígrafe XI de 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 DT2ª 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 Ministe-

rio 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 dió rango normativo al Informe suscrita 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 artículo 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 artículo 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 negociada 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.

Efectivamente, y siguiendo un criterio cronológico, con fecha de 7 de junio de 1975² 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 1976³ 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 1977⁴ 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 Hispalyt⁵ hasta llegar al actual Convenio Colectivo para la actividad de fabricación de Tejas, Ladrillos y piezas de arcilla cocida suscrito por las citadas Centrales Sin-

² BOE de 19-6-1975.

³ BOE de 26-5-1976.

⁴ BOE de 13-5-1977.

⁵ Publicados 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).

dicales y la patronal Hispalyt, publicado por Resolución de 12 septiembre de 2000⁶, 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 de la Construcción), y tras la 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 1976⁷, referida a la actividad de comercio de Vidrio y Cerámica no mayorista ni exclusiva, 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 1976⁸ referida a las empresas explotadoras de tierras industriales (epígrafe III), se publicó el primer «convenio» de ámbito nacional para los tres subsectores señalados (anexos III, VIII, IX y X)⁹, convenio que fue sustituido por el publicado, para los mismos subsectores, por la Resolución de 6 de junio de 1979¹⁰, convenio que fue completado con Laudos de obligado cumplimiento dictados para los mismos subsectores para los años 1980¹¹ y 1981¹². 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 general¹³ hasta llegar a la actual regulación contenida en el Convenio

⁶ BOE de 29-9-2000.

⁷ BOE de 28-8-1976.

⁸ BOE de 12-1-1977.

⁹ Publicado por Resolución de 7 de febrero de 1979 (BOE de 27-2-1979).

¹⁰ BOE 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 Sinciales CC.OO y UGT.

¹¹ Resolución 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 respresentadas por la Federación Nacional de Fabricantes y Transformadores de Vidrio Hueco que se adhirió al convenio el día 5-6-1979.

¹² Resolución de 31-3-1981 (BOE de 10-4-1981).

¹³ Así, 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-

General para dichos subsectores publicado por Resolución de 17 de julio de 1999¹⁴ 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.

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 artículo 13 del Convenio Interprovincial de 1992, y para Tejas y Ladrillos en la consideración de que existía suficiente cobertura autónoma en tales subsectores. Como con anterioridad se ha explicado el proceso en el sector de Tejas y Ladrillos, queda por ver el referente al sector de la Construcción.

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 1988¹⁵ el cual, partiendo de la excesiva fragmentación y complejidad innecesaria de las que adolecía la

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).

¹⁴ BOE de 31-7-1999.

¹⁵ Publicado por Resolución de 28-11-1988 (BOE de 21-12-1988).

negociación colectiva del sector, 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 4-5-1992¹⁶ 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 artículo 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

¹⁶ BOE de 20-5-1992.

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 21-11-1997¹⁷ resaltando la importante mengua del ámbito funcional de aplicación previsto en el mismo¹⁸, reducción que 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 30-4-1998¹⁹— sino con distintos sucesos que fueron aconteciendo desde la suscripción del I Convenio General.

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 artículo 13.1.d) CGSC 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 CGSC²⁰. Desde el punto de vista de la estructura de la negociación colectiva, aspecto que será posteriormente retomado, predomina, con carácter prácticamente exclusivo, la negociación colectiva a nivel empresarial si bien la Resolución de 26-11-1998²¹ publicó el Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos para el Sector de Cementos con la finalidad de cubrir los vacíos derivados de la derogación de la OL de la

¹⁷ BOE de 5-12-1997.

¹⁸ Vid. artículo 12 Convenio Colectivo Extraestatutario Sector de la Construcción:

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.

¹⁹ BOE de 4-6-1998.

²⁰ LA STS de 23-6-1994 (RJ 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 2783) declara la exclusión del ámbito funcional de aplicación del CGSC la fabricación de hormigón preparado y morteros.

²¹ BOE de 22-12-1998.

Construcción, Vidrio y Cerámica²² 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.

Por lo que se refiere a la actividad de Azulejos, Pavimentos y Baldosas cerámicos, inicialmente quedó comprendida en el ámbito funcional del CGSC en cuyo artículo 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 (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 (DA) se acordó en conciliación ante la Audiencia nacional, con fecha 1 de julio de 1994²³, la exclusión de dicha actividad del CGSC, referencia que, como se verá al exponer el ámbito funcional del CGSC ha desaparecido del actual CGSC así como la prórroga, como derecho convencional, de la OLCVC en tanto no se oponga a lo establecido en el Convenio Provincial para Castellón para la Industria del Azulejo 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. No existe todavía, pese al largo período de tiempo transcurrido y aunque está en curso de

²² Hay 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 períodos 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).

²³ Proc. núm. 00094/94.

negociación, un convenio colectivo sectorial de ámbito nacional para la industria azulejera si bien sí existe, como se ha señalado, para la provincia de Castellón, en la cual se ubica más del 85% de dicha actividad. Es por ello, y porque el convenio provincial de Castellón debe servir de base, según los negociadores, para el convenio estatal, por lo que tomaremos de referencia el mismo en el análisis del contenido de la negociación del Sector teniendo en cuenta que dicho Convenio colectivo provincial declara la prórroga anual de la OLCVC en tanto en cuanto no se adopte dicho Convenio General y no se oponga a lo dispuesto en el Convenio provincial de Castellón²⁴. No obstante, hay que señalar que, dado el estancamiento de las negociaciones, y en el marco de las competencias que la D.T.6ª atribuye a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en aras de evitar la exigencia de vacíos normativos, la CCNCC acordó la iniciación de un procedimiento ordinario de arbitraje estableciendo que el arbitraje iría referido a las materias de clasificación profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica, y régimen disciplinario. Con fecha de 18 de octubre de 2001 se ha emitido el laudo arbitral que sustituye, en las materias señaladas, lo dispuesto en la OLCVC.

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 artículo 12 del Convenio Extraestatutario ni en el artículo 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

²⁴ Artículo 50 CC 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.

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 ámbito nacional referidos a materias retributivas y jornada, el primero de ellos (s.e.u.o) de 13 de abril de 1998²⁵, lo que explica la desaparición de la DT3ª señalada en la publicación del Convenio estatutario de la Construcción de 1998, hasta que, finalmente, por Resolución de 1-10-1999, se publica el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados.

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 prorroga la vigencia de aquélla para la misma, siendo finalmente suscrito²⁶ un Convenio Colectivo sectorial de ámbito nacional publicado por Resolución de 22-7-1996²⁷, el cual, como posteriormente se analizará, realiza, 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*, el cual, por otro lado, es detalladamente descrito por el artículo 9, como posteriormente se señalará.

Finalmente, y por lo que se refiere al sector de Pizarras, la Resolución de 14-3-1997²⁸ 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

²⁵ 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).

²⁶ 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.

²⁷ BOE de 27-8-1996.

²⁸ BOE de 10-4-1997.

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.

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 8 subsectores, siete 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 octavo —el sector del azulejo— se encuentra en la actualidad negociando dicho convenio nacional si bien cuenta, como ya señaláramos, con un convenio provincial —el de la provincia de Castellón— que comprende en su ámbito a algo más del 85% del sector a nivel nacional.

Lógicamente, si descendemos a niveles territoriales inferiores —fundamentalmente provinciales—, pese a que en principio debería existir una coincidencia de ámbitos —total o parcial— y más 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

Como ya se ha señalado, el ámbito funcional del subsector de la Construcción y Obras públicas se define, en el Convenio Sectorial Estatal (1997-2000) y siguiendo el ejemplo de la Ordenanza Laboral, por la conjunción de dos preceptos: el artículo 12, que de forma géne-

rica 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:

- 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.
- b) 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 mis-

mos, 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.

- 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 vengán 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) 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.
- e) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas.

Como ya se ha señalado y luego se analizará detalladamente, en el ámbito de la Construcción y Obras públicas el CGSC —con origen en el AMI de 1988—, realiza una detallada estructuración de la negociación colectiva en atención a tres niveles sustantivos de negociación, niveles a los que el CGSC atribuye, lógicamente, funciones específicas: 1. El propio CGSC con la función de fijar las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial, para lo cual el propio convenio (art. 10) le reserva un amplio campo sustantivo de materias; 2. 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 así como aplicar los Acuerdos de Ambito Sectorial (en adelante, AES) nacionales que se puedan producir durante la vigencia del convenio, materias que son también especificadas en el artículo 10 CGSC. Coexisten con estos 2 niveles de negociación los señalados AES con el objeto, entre otros, de aplicar en el sector los Acuerdos Interconfederales y establecer las bandas salariales en el mismo. En atención a esta estructu-

ración de la negociación colectiva en este subsector, lógicamente el presente trabajo se estructura acudiendo a dicha negociación colectiva provincial o autonómica y ello pese a que, en puridad, la negociación sectorial general prácticamente debería agotar, según el reparto que la propia norma prevé, gran parte del contenido del convenio.

Por lo que se refiere a la estructuración de los convenios provinciales o autonómicos que integran este segundo nivel de negociación, a nivel territorial 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 Baleares— referidos a Comunidades Autónomas uniprovinciales²⁹.

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 más importante numéricamente, cuyo ámbito funcional de aplicación es plenamente coincidente con el previsto en el CGSC vigente; el **Grupo 2**, más 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, cuantan 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.

²⁹ Vid. CC Construcción del Principado de Asturias publicado por Resolución de 12-10-1999 (BOPA de 10-8-1999); CC Construcción del Comunidad de Madrid publicado por Resolución de 6-3-2000 (BOCM de 31-3-2000); CC Construcción de la Comunidad Autónoma de La Rioja publicado por Resolución de 13-5-1999 (BOLR de 27-5-1999); CC Construcción de Baleares publicado por Resolución de 29-6-1999 (BOCAIB de 15-7-1999); CC Construcción de Navarra publicado por Resolución de 15-6-1999 (BON de 5-7-1999); CC Construcción de Melilla publicado por Resolución de 24-6-1993 (BOM 15-7-1993); CC Construcción de Murcia publicado por Resolución de 13-5-1998 (BOCAM de 4-6-1998); CC Construcción de la CA Cantabria publicado por Resolución de 17-7-1998 (BOC 11-8-1998) y CC Construcción de Ceuta publicado por Resolución de 9-7-1999 (BOC de 17-8-1999), estos dos últimos con un ámbito funcional complejo.

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

El grupo mas 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 CGSC³⁰, incluso remitiéndose de forma específica al Anexo II del mismo³¹, otros se remiten al mismo pero enumeran expresamente las actividades comprendidas³², sin mayor precisión³³,o remitiéndose tras dicha enumeración bien al Anexo II CGSC³⁴ bien a un Anexo propio aunque coincidente con aquél³⁵.

³⁰ CC Construcción de A Coruña publicado por Resolución de 6-8-1999 (BOP de 4-9-1999); CC Construcción Alicante publicado por Resolución de 27-5-1998 (BOP de);CC Construcción de Baleares publicado por Resolución de 29-6-1999 (BOCAIB de 15-7-1999); CC Construcción de Las Palmas publicado por Resolución de 3-9-1993 (BOP de 5-11-1999), última revisión por Ac. de 9-6-1999 (BOP 5-11-1999); CC Construcción de Palencia publicado por Resolución de 9-7-1999 (BOP de 21-7-1999); CC Construcción de Salamanca publicado por Resolución de 26-6-1999 (BOP de 23-7-1999); CC Construcción de Sevilla publicado por Resolución de 12-3-2000 (BOP 14-8-2000); CC Construcción de Teruel publicado por Resolución de 31-3-2000 (BOP de 12-4-2000); CC Construcción de Valencia publicado por Resolución de 13-5-1999 (BOP de 18-6-1999).

³¹ CC Construcción de Albacete publicado por Resolución de 19-5-2000 (BOP de 12-6-2000); CC Construcción de Almería publicado por Resolución de 7-7-1999 (BOP de 18-8-1999); CC Construcción de Barcelona publicado por Resolución de 28-7-1999 (DOGC de 4-10-1999); CC Construcción de Cádiz (BOP de 6-7-2000); CC Construcción de Ciudad Real publicado por Resolución de 13-5-1999 (BOE de 2-6-1999); CC Construcción de Guadalajara (BOP de 7-8-2000); CC Construcción de Huesca publicado por Resolución de 3-8-1999 (BOP 17-8-1999); CC Construcción de La Rioja publicado por Resolución de 13-5-1999 (BOLR de 27-5-1999);CC Construcción de Madrid publicado por Resolución de 6-3-2000 (BOCM de 31-3-2000); CC Construcción de Málaga publicado por Resolución de 15-6-1999 (BOP de 12-7-1999); CC Construcción de Sta. Cruz de Tenerife publicado por Resolución de 6-7-1999 (BOP de 14-7-1999); CC Construcción de Segovia publicado por Resolución de 3-7-2000 (BOP 12-7-2000); CC Construcción de Toledo publicado por Resolución de 28-5-1999 (BOP de 30-6-1999).

³² CC Construcción del Ourense publicado por Resolución de 13-4-2000 (DOG de 31-5-2000).

³³ CC Construcción de Cuenca publicado por Resolución de 21-5-1999 (BOP de 9-6-1999).

³⁴ CC Construcción de Badajoz publicado por Resolución de 5-6-1998 (DOE de 20-6-1998).

³⁵ CC Construcción de Córdoba publicado por Resolución de 7-6-2000 (BOP de 21-6-2000).

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 estatal³⁶ o no³⁷.

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 (s.e.u.o) es de 27-11-1998 (BOM de 10-12-1998). Hay que recordar que no son plenamente coincidentes los ámbitos funcionales del CGSC de 1992 y el CGSC de 1998 por las razones antes señaladas.

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 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 artículo 12 y Anexo II CGSC cuanto a alguno o algunos de dichos epígrafes³⁸.

El caso más frecuente es el de los convenios que limitan su ámbito funcional de aplicación al epígrafe a) del artículo 12.1 CGSC

³⁶ CC Construcción del Principado de Asturias publicado por Resolución de 12-7-1999 (BOPA de 10-8-1999).

³⁷ CC Construcción de Pontevedra publicado por Resolución de 13-6-2000 (DOG de 3-8-2000).

³⁸ Como se ha señalado, cinco son los epígrafes a los que se refiere el artículo 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.

—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 concreto³⁹ 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 Vizcaya⁴⁰ 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 graveras⁴¹—, o a las de los epígrafes a), b), c) y e) —con exclusión, por tanto, del comercio de la construcción⁴² o se excluye junto con el comercio, las infraestructuras⁴³.

Finalmente, hay que reseñar dos convenios cuanto menos, singulares. El primero de ellos es el Convenio Colectivo de la Construcción de Valladolid⁴⁴ el cual, tras remitirse al CGSC (erróneamente al artículo 13 y no al 12, como es el correcto en el CGSC de 1998) 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). Por su parte, el Convenio provincial de Burgos⁴⁵ aunque se remite al Anexo del CGSC excluye

³⁹ CC Construcción de Zaragoza publicado por Resolución de 23-6-1999 (BOP); CC Construcción de Soria publicado por Resolución de 23-6-2000 (BOP de 7-7-2000); CC Construcción de Navarra publicado por Resolución de 15-6-1999 (BON de 5-7-1999); CC Construcción de Castellón publicado por Resolución de 26-5-1999 (BOP de 8-6-1999) si bien en este caso se excluye expresamente alguna de las actividades comprendidas en dicho epígrafe a) —concretamente, la de Mármoles y Piedras—.

⁴⁰ Publicado por Resolución de 17-7-2000 (BOP de 4-8-2000).

⁴¹ CC Construcción de Tarragona publicado por Resolución de 7-7-1999 (DOGC de 8-9-1999).

⁴² CC Construcción de Jaen publicado por Resolución de 10-7-2000 (BOP 10-8-2000) y CC Construcción de Murcia publicado por Resolución de 13-5-1998 (BORM de 4-6-1998).

⁴³ CC Construcción de Alava publicado por Resolución de 29-6-2000 (BOTH de 14-7-2000).

⁴⁴ CC Construcción de Valladolid publicado por Resolución de 4-8-2000 (BOP 18-8-2000).

⁴⁵ CC Construcción de Burgos publicado por Resolución de 18-7-2000 (BOP 17-8-2000).

expresamente la actividad de yesos y cales actividad que, como ya se ha señalado, no figura en la actualidad en el ámbito funcional de dicho CGSC constituyendo una unidad de negociación funcional propia, dotada de un Convenio General Sectorial de ámbito estatal propio.

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

Menos numeroso pero no escaso es el número de 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, y tal como se ha expuesto con anterioridad, 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 Guipúzcoa⁴⁶ 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.

⁴⁶ Publicado por Resolución de 14-7-2000 (BOP de 11-8-2000).

Igualmente, el Convenio Colectivo de Industrias de Construcción y Obras Públicas de Huelva⁴⁷ incluye en su ámbito de aplicación además de las empresas dedicadas a la Construcción y Obras públicas, las de embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares; y las canteras, areneras y graveras, las empresas de cementos; 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 exclusiva, con exclusión, por tanto, de las infraestructuras, ámbito funcional que se reitera en idénticos términos por los Convenios colectivos para las provincias de Granada⁴⁸ (CC Construcción), León⁴⁹ (CC Edificación y Obras Públicas) y Lérica⁵⁰ (CC Construcción) integrando este último, además, a las empresas de derivados de cemento.

El convenio colectivo para hormigoneras y canteras de Vizcaya⁵¹ comprende las actividades de canteras, areneras y graveras; las de yesos y cales; y las de fabricación de yeso y hormigón.

Singulares son los convenios para «la construcción» de Cantabria⁵², Ceuta⁵³ y Zamora⁵⁴.

En primero —y en el segundo prácticamente igual—, porque tras enumerar en el artículo 1 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:

2. *"Las actividades que integran el campo de aplicación de este convenio se relacionan y detallan en un anexo del mismo y corresponden a las mismas que se detallan en el Anexo II del Convenio General".*

reproduciendo en el Anexo I del convenio literalmente la enumeración de actividades prevista en el CGSC.

⁴⁷ Publicado por Resolución de 2-5-2000 (BOP 15-6-2000).

⁴⁸ Publicado por Resolución de 12-5-1995 (BOP de 3-6-1995). No obstante, hay que tener en cuenta que se trata de un convenio antiguo y por tanto, coincidente como la enumeración inicialmente comprendida en el CGCS de 1992.

⁴⁹ Publicado por Resolución de 7-4-2000 (BOP de 19-4-2000).

⁵⁰ Publicado por Resolución de 12-7-1999 (DOGC de 14-9-1999).

⁵¹ Publicado por Resolución de 13-6-2000 (BOP de 6-7-2000).

⁵² Publicado por Resolución de 17-7-1998 (BOC 11-8-1998).

⁵³ BOCCE de 17-8-1999.

⁵⁴ Publicado por Resolución de 30-3-2000 (BOP de 14-4-2000).

Por lo que se refiere al Convenio de Zamora de «Construcción, obras públicas y derivados del cemento» el artículo 2 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 28-1-1998.*

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 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 A Coruña⁵⁵, cuyo ámbito funcional son *las empresas dedicadas a la actividad de «elaboración e instalación de piedra y mármol» tanto mecánica como manual*; de Alicante, 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*; de Mármoles y Piedras (Industrias) de Castellón⁵⁶, que se aplica a *las empresas de mármoles, Granitos y Piedras, incluyendo las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual*; CC Canteras y Serre-rías de Mármol de Almería⁵⁷, 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*; y CC Mármoles y Piedras de Pontevedra, 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 segundo subgrupo, en esta clasificación de la muestra de convenios manejados, lo integran únicamente dos convenios colectivos, caracterizados por tener un muy limitado ámbito de aplicación. Así, el

⁵⁵ Publicado por Resolución de 13-7-2000 (BOP de 31-7-2000).

⁵⁶ Publicado por Resolución de 2-6-1999 (BOP de 24-6-1999).

⁵⁷ Publicado por Resolución de 10-5-1999 (BOP de 18-6-1999).

primero es el Convenio Colectivo de Valencia para Pintores Murales, Decoradores y Empapeladores, 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 artículo 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.

El segundo es el convenio de A Coruña para la pintura, cuyo ámbito funcional se describe parcamente por el artículo 1 como de aplicación *a todas las empresas de pintura*.

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 León⁵⁸, tras señalar que regula *las relaciones laborales de todas las*

⁵⁸ Publicado por Resolución de 12-4-2000 (BOP de 3-5-2000).

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 CC Comercio de Materiales de Construcción de Pontevedra⁵⁹, 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.

Poco aclaran sobre el ámbito funcional al que se refieren algunos convenios como el CC Comercio-Almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento de Alicante⁶⁰ —que textualmente señala que *regula las relaciones de trabajo en las empresas de Comercio-Almacenistas de materiales de construcción y saneamiento*— el CC Comercio de Materiales de Construcción y saneamiento de Lugo⁶¹ —actividad de comercio de materiales de construcción y saneamiento—; CC Comercio de Materiales de Construcción de Valencia⁶² —que a lo anterior añade que *se rijan por el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio de 5 de enero de 1996*—; CC Comercio de Materiales de Construcción de Jaen⁶³ —*empresas y trabajadores cuyas relaciones de trabajo 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 Cantabria⁶⁴ 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 Barcelona⁶⁵ y de Tarragona⁶⁶ se refieren al ámbito funcional en

⁵⁹ Publicado por Resolución de 6-10-1999 (BOP de 21-10-1999).

⁶⁰ Publicado por Resolución de 23-7-1999 (BOP de 4-8-1999).

⁶¹ Publicado por Resolución de 10-12-1999 (BOP de 29-12-1999).

⁶² Publicado por Resolución de 24-4-1998 (BOP de 29-5-1998).

⁶³ Publicado por Resolución de 20-8-1999 (BOP de 16-9-1999).

⁶⁴ Publicado por Resolución de 3-7-1998 (BOC de 28-7-1998).

⁶⁵ Publicado por Resolución de 7-9-1999 (DOGC de 8-10-1999).

⁶⁶ Publicado por Resolución de 13-8-1998 (DOGC de 12-4-1999).

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 Cádiz⁶⁷, el cual agrupa las siguientes actividades:

(...) empresas y trabajadores técnicos encuadrados en la Agrupación de Actividades Conexas de la Construcción enumeradas en el artículo 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).

También resulta curioso el ámbito funcional del Convenio de Materiales de Construcción y Decoración y Comercio del Metal de La Coruña⁶⁸ pues comprende a las *empresas dedicadas al comercio dentro de la actividad de comercio del metal y almacenistas de materiales de construcción y decoración.*

En todo caso, y sin duda lo más llamativo de este grupo de convenios colectivos provinciales viene dado por la referencia casi constante⁶⁹ que en los mismos se contiene, como derecho supletorio, al Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado por Resolución de 21-3-1996.

⁶⁷ BOP de 1-3-2000.

⁶⁸ Publicado Resolución de 21-12-1998 (BOP de 25-1-1999).

⁶⁹ Vid. CC 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 de 8-10-1999); A Coruña (BOP de 25-1-1999).

Grupo 6. Convenios cuyo 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 tres convenios cuyo definición del ámbito funcional es, cuanto menos, singular, lo que impide encuadrarlos en alguno de los supuestos anteriores.

Así, en primer lugar, el Convenio para la provincia de Lugo de Materiales y Prefabricados para la construcción⁷⁰ 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, lo que haría este convenio encuadrable en el Grupo 3 de los aquí señalados

En segundo lugar, el convenio, también para la provincia de Lugo para la Construcción⁷¹, 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 individualizadas.
6. Edificaciones diversas y especiales.
7. Ferrallistería.

⁷⁰ Publicado por Resolución de 10-12-1999 (BOP de 31-12-1999).

⁷¹ Publicado por Resolución de 10-12-1999 (BOP de 29-12-1999).

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 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.
26. Sondeos y pilotajes.
27. Obras especiales.

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 que sólo existe en aquellos supuestos de Comunidades Autónomas uniprovinciales⁷², salvo en el supuesto de la Comunidad Autónoma Balear⁷³.

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 exacta —bien sea por copia literal⁷⁴ bien por remisión⁷⁵ o bien por la conjunción de ambos sistemas⁷⁶— de 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.

⁷² Cantabria (Resolución de 6-8-1996 (BOC de 20-8-1999, revisado a partir de entonces con carácter anual: última revisión publicado por Resolución de 15-2-1999, BOC de 15-3-1999); La Rioja (Resolución de 4-10-1999, BOLR de 22-10-1996); Madrid (Resolución de 9-7-1998, BOCM de 13-8-1998); Murcia (Resolución de 1-12-1998, BORM de 21-12-1998); Navarra (Resolución de 2-6-2000, BON de 19-6-2000); Asturias de 29-4-1998 (BOPA de 12-5-1998).

⁷³ Convenio Colectivo de Baleares para Derivados de Cemento, publicado por Resolución de 21-4-1998 (BOCAIB de 14-5-1998).

⁷⁴ Cantabria (Resolución de 6-8-1999, BOC de 20-8-1996); Alava (Resolución de 30-7-1997, BOTHA de 25-8-1997); Avila (Resolución de 27-7-2000, BOP de 10-8-2000); Almería (Resolución de 8-6-1998; BOP de 10-8-1998); Barcelona (Resolución de 16-7-1998; DOGC de 1-10-1998); Burgos (Resolución de 4-7-2000, BOP de 8-8-2000); Cáceres (Resolución de 22-1-1997; DOE de 15-2-1997); Castellón (Resolución de 1-6-1999; BOP de 10-6-1999); Granada (Resolución de 15-6-1998; BOP de 6-7-1998); Guipúzcoa (Resolución de 4-11-1999; BOG de 19-11-1999); Huelva (Resolución de 16-7-1999; BOP de 18-9-1999); Huesca (Resolución de 6-7-2000; BOP de 13-7-2000); A Coruña (Resolución de 5-6-1997; BOP de 30-6-1997); León (Resolución de 8-2-2000, BOP de 28-2-2000); Málaga (Resolución de 2-7-1997; BOP de 8-8-1997); Palencia (Resolución de 24-7-1998, BOP de 28-8-1998); Pontevedra (Resolución de 16-7-1998; DOG de 4-9-1998); Tarragona (Resolución de 4-8-1997; DOGC de 24-2-1998).

⁷⁵ La Rioja (Resolución de 4-10-1996, BOLR de 22-10-1996); Madrid (Resolución de 9-7-1998; BOCM de 13-8-1998); Murcia (Resolución de 1-12-1998, BORM de 21-12-1998); Albacete (Resolución de 16-3-2000, BOP de 5-4-2000); Gerona (Resolución de 23-6-1998 (DOGC de 7-8-1998); Segovia (Resolución de 3-5-1999, BOP de 24-5-1999); Sevilla (Resolución de 19-10-1999, BOP de 24-2-2000); Toledo (Resolución de 20-5-1998, BOP de 8-7-1998); Valencia (Resolución de 27-4-1998, BOP de 5-6-1998); Valladolid (Resolución de 27-6-1997, BOP de 17-7-1997).

⁷⁶ Alicante (Resolución de 15-6-1999, BOP de 17-7-1999).

- 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.

No obstante, no faltan algunos convenios que simplemente señalan que comprende la actividad de derivados del cemento⁷⁷ o realizan una enumeración parcial de las actividades que enumera el Convenio General⁷⁸ lo que genera dudas sobre su ámbito funcional real. Así por ejemplo, y como se señalará a continuación, Zaragoza cuenta también con convenio específico para la actividad de forjados y hormigones lo cual no parece ocurrir en Vizcaya (s.e.u.o)

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 Convenio Colectivo de Badajoz⁷⁹ para «*derivados del cemento, cales y yesos, almacenistas de materiales de construcción, canteras, graveras y otras actividades*» o el de Córdoba⁸⁰, que titula el convenio para «*Derivados del cemento, Yesos y Cales*» los cuales, sin embargo, definen su ámbito funcional (art. 2) en términos idénticos al CGDC. Igualmente, el Convenio de Ciudad Real⁸¹, pese a intitularse de «*Derivados del cemento, cales y yesos*», remite al ámbito funcional determinado por la CGDC.

Tres convenios provinciales integran en un mismo convenio el subsector de derivados del cemento y algún otro subsector de los que

⁷⁷ Asturias (Resolución de 29-4-1998, BOPA de 12-5-1998).

⁷⁸ Zaragoza (Resolución de 17-3-1999, BOP de 20-3-1999) y Vizcaya (Resolución de 16-7-1999, BOP de 9-8-1999).

⁷⁹ Acuerdo de 4-3-1997 (DOE de 18-3-1997).

⁸⁰ Resolución de 24-5-1999. (BOP de 10-7-1999).

⁸¹ Resolución de 17-2-1998; (BOP de 27-3-1998).

integraban la OLCVC. Así, como señalaríamos con anterioridad, el convenio para la Construcción de Lérida⁸² incluye —en su amplio ámbito funcional— también la actividad de derivados del cemento y el CC Construcción, Obras Públicas y Derivados de Cemento de Zamora⁸³, 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 de 28-1-1998*», 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 Baleares⁸⁴ 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.

Finalmente, y de manera similar a como se ha señalado que ocurre en el subsector de construcción y obras públicas, también en el sector de derivados existe algún convenio referido únicamente a alguna de las actividades comprendidas en el ámbito funcional de derivados: se trata de la actividad de forjados y hormigones que, como ya se ha señalado, cuenta con convenio específico en Zaragoza⁸⁵ el cual, por otro lado, se remite como derecho supletorio a lo previsto en el CGDC (D.A.3^a).

C. El ámbito funcional del subsector de yesos, cales y escayolas

Al igual que ocurriera en los dos subsectores señalados, también el de Yesos, Cales y Escayolas ha sido objeto, si bien de forma mucho más reciente, 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,

⁸² Publicado por Resolución de 12-7-1999 (DOGC de 14-9-1999).

⁸³ Resolución de 21-6-1999 (BOP de 9-7-1999).

⁸⁴ Resolución de 21-4-1998 (BOCAIB de 14-5-1998).

⁸⁵ Resolución de 12-6-2000 (BOP de 6-7-2000).

⁸⁶ Castellón (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).

pivotaba sobre convenios sectoriales de ámbito provincial, el subsector de Yesos, Cales y Escayolas remite la negociación colectiva de ámbito inferior a convenios colectivos de empresa. Lo anterior no significa, no obstante, que no sea posible encontrar convenios colectivos provinciales —que de hecho los hay— si bien hay que tener en cuenta que buena parte de ellos encuentran su justificación en la peculiar evolución histórica de este subsector.

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 I CGSC (1992-1996) lo que determinó que también le afectara derogación con efectos de 31-12-1994 de la OLCVC. La DT3ª 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 DT3ª de la publicación del CGSC de 1998 (estatutario), hasta la publicación en fecha 1-10-1999 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados, el cual es el que fija 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.

Esta conexión inicial de la actividad de Yesos, Cales y Escayolas con el subsector de la Construcción y obras públicas es lo que parece explicar la existencia de convenios colectivos provinciales para esta actividad, y más si se tiene en cuenta que prácticamente todos ellos fueron suscritos, por la parte empresarial, por ATEDY suscriptor luego del CGYCE. Esta conexión es claramente reconocida por alguno de dichos convenios —fundamentalmente los más antiguos en su redacción original aunque posteriormente prorrogados— que, o bien remiten al CGSC para la determinación del ámbito funcional⁸⁶ o bien declaran la aplicación del CGSC⁸⁷. Esta conexión explica también el porqué algunos de los convenios colectivos provinciales del sector de la construcción y obras públicas o de otras actividades

⁸⁷ Burgos (Resolución de 2-6-1998, BOP de 22-6-1998); Toledo (Resolución de 9-8-1996; bop DE 22-8-1996).

comprendidas en el mismo⁸⁸ comprendían en su ámbito de aplicación la actividad de yesos, cales y escayolas.

Especial mención merecen en este apartado los convenios de Cales y Yesos de Alicante, de Barcelona y de Jaén.

El primero⁸⁹ porque ya remite para la determinación de su ámbito funcional al Acuerdo Colectivo Estatal de fabricantes de Yesos, Cales y Escayolas y sus prefabricados de 11-3-1999 el cual, como hemos señalado, constituyó un acuerdo previo a la suscripción del CGYCE y porque, consciente de la transitoriedad en la que se encuentra inmerso debido al proceso negociador, contiene dos disposiciones curiosas: la DT1^a según la cual si durante la vigencia del convenio se formalizara un convenio sectorial estatal, *los trabajadores se adhesionarán al mismo, respetándose siempre las condiciones mas beneficiosas que tuvieran en el convenio provincial*; y la DT2^o en virtud de la cual *como consecuencia del Acuerdo de Exclusión del Convenio General Estatal del Sector de Yesos, Cales, Escayolas y sus prefabricados, en lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el CGSC.*

El segundo⁹⁰ porque pese a su fecha de publicación, 17-12-1999, — fecha en la que ya se había publicado el CGYCE— la fecha de acuerdo es de 19-5-1999 y por tanto, no supone una contradicción con la estructura de la negociación que realiza dicho CGYCE lo que parecería, por lo demás, un contrasentido y falta de coherencia de ATEDY, asociación empresarial firmante tanto del CGYCE como de este provincial.

Finalmente, el tercero⁹¹ porque determina su ámbito funcional refiriéndose expresamente a la inclusión de la actividad de «Cementos naturales, Cales y Yesos» en el ámbito de la OLCVC *que fue sustituida por el Convenio General del Sector de la Construcción para la actividad de Cementos Naturales, Cales y Yesos.*

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,

⁸⁸ Por ejemplo, el Convenio de Vizcaya para canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras (Resolución de 27-5-1998, BOP de 11-6-1998).

⁸⁹ Resolución de 12-7-1999 (BOP de 6-8-1999).

⁹⁰ Resolución de 25-10-1999 (DOGC de 17-12-1999).

⁹¹ Resolución de 28-12-1998 (BOP de 2-2-1999).

la SAN de 18-9-1992 declaró la nulidad del artículo 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.

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 artículo 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.

No existe pues, en este sector, convenio colectivo que haya ordenado la negociación colectiva sectorial según parámetros similares a los que hemos anticipado sí se han presentado en otros subsectores cercanos por lo que, en general, predomina la negociación a nivel empresarial. No obstante, no se puede olvidar que, tal y como hemos señalado, existen convenios provinciales de otros subsectores que incluyen en su ámbito funcional de aplicación la actividad de fabricación de cementos.

E. El ámbito funcional del subsector de tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida

Como se ha señalado con anterioridad, y tras una larga travesía histórica, con fecha de 12 septiembre de 2000 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, 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 a pensar en la eventual existencia de convenios empresariales.

Por lo que se refiere al ámbito funcional, el CTLPAC es mas bien parco al declarar que *se entienden sujetos al presente convenio 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 de los subsectores que contó mas prontamente con mecanismos para la sustitución de la OLCVC. En la actualidad, existe un Convenio General Sectorial de ámbito nacional 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—.

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.
- b) Vidrio.
- c) Cerámica.

- d) Comercio exclusivista de los mismos materiales, añadiendo a continuación una cláusula de salvaguarda un tanto peculiar si la entendemos referida al ámbito funcional —lo que parece así debe ser dada su ubicación en el precepto 3 destinado a la delimitación del ámbito funcional— según la cual *Este convenio colectivo no afecta 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 distinta problemática suscitada 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.

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 pero, como ya se ha señalado, y por lo que respecta a la provincia de Castellón en la que, hay que recordar, se ubica prácticamente el 85-90% de dicha actividad, el artículo 50 Convenio Colectivo provincial declara la vigencia, como derecho supletorio del mismo y en tanto no se oponga a lo previsto en norma de rango superior, de la OLCVC en tanto en cuanto no se apruebe el Convenio General del sector, cuya negociación, aunque paralizada, sigue abierta, sin perjuicio, como también se ha señalado, de la existencia de un Laudo arbitral de obligado cumplimiento para las materias de clasificación profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica y régimen disciplinario.

Con todo, el ámbito funcional es claro. Según el artículo 1 CC Castellón el mismo afecta 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 S.A. (PAMESA), así como a las plantas atomizadoras, quedando incluidas igualmente en su ámbito de aplicación las fábricas de piezas complementarias y de tercer fuego, excepto las de carácter predominantemente artesano o manual salvo que se adhieran al convenio en forma total o incondicional. 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 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 CC Construcción de Cantabria⁹² el cual incluye las actividades de cerámica artística e *industrias del azulejo* si bien el artículo 1 remite luego al anexo del mismo —*que corresponden a las mismas que se detallan en el Anexo II*, en el cual no se incluyen dichas actividades; con el CC Construcción de Ceuta⁹³ que, de manera idéntica al anterior, también enumera expresamente la actividad de la cerámica artística e *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; con el CC Construcción y Obras Públicas de Huelva⁹⁴ que en su Anexo I dedicado a la definición del ámbito funcional del convenio incluye, en su epígrafe f) *las de cerámica artística e industrias del azulejo que, a la*

⁹² Publicado por Resolución de 17-7-1998 (BOC de 11-8-1998), con vigencia temporal hasta el 31-12-2001.

⁹³ Publicado por Resolución de 9-7-1999 (BOCC de 17-8-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

⁹⁴ Publicado por Resolución de 2-5-2000 (BOP de 15-6-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

entrada en vigor, no estén afectadas por otro convenio estatal añadiendo a continuación que En desarrollo de lo dispuesto en el apartado f) del artículo 13 de este Convenio, se regularán por sus normas las industrias de fabricación de azulejos corrientes y artísticos y cerámica artística que no estén afectados por otro Convenio estatal, previsión que constituye reproducción del CGSC de 1992 pues el artículo 13 CC Huelva está dedicado a la retribución y el artículo 13 CGSC vigente actualmente no existe el epígrafe f), previsión que es idéntica a la prevista en los CC de Edificación y Obras Públicas de León⁹⁵, de Lérida⁹⁶ y de Granada⁹⁷ si bien en este último caso se justifica por la fecha de dicho convenio. Por su parte, los CC para el Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona⁹⁸ y Tarragona⁹⁹ 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 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.

⁹⁵ Publicado por Resolución de 7-4-2000 (BOP de 19-4-2000). Vigencia hasta 31-12-2001.

⁹⁶ Publicado por Resolución de 12-7-1999 (BOP de 12-7-1999). Vigencia 31-12-2001.0.

⁹⁷ Publicado por Resolución de f12-5-1995 (BOP de 3-6-1995). Vigencia hasta 31-12-1995.

⁹⁸ Publicado por Resolución de 7-9-1999 (BOP de 8-10-1999). Vigencia hasta 31-12-2000.

⁹⁹ Publicado por Resolución de 13-8-1998 (BOP de 12-4-1999). Vigencia hasta el 31-12-1999.

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.*

Por lo demás, sólo existe (s.e.u.o) un convenio colectivo provincial para dicha actividad —con carácter exclusivo—. Se trata del convenio colectivo para la provincia de León¹⁰⁰ que, aunque define su ámbito funcional en términos idénticos al anterior añade, por lo que se refiere al ámbito territorial, en su DF la posibilidad de que se acojan 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 llegue al correspondiente acuerdo.

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 artículo 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.

¹⁰⁰ Publicado por Resolución de 18-5-1999 (BOP de 1-6-1999).

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 provincial¹⁰¹. 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, perdura hasta la actualidad recogida en los artículos 3 a 11 CGSC. Dicha estructuración pivota, fundamentalmente, sobre 2 niveles: el nacional y el provincial (o en su caso, autonómico), si bien respecto del primero se manifiesta a través de dos instrumentos convencionales distintos: el propio CGSC y los Acuerdos Sectoriales Estatales.

El CGSC se reserva 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 concretan por el artículo 10. Primera —bajo el título de «distribución de materias en los diferentes niveles de negociación— en un amplio elenco de materias, regulación que adquiere además, el carácter de «única», no admitiendo regulaciones concurrentes de niveles convencionales diferentes, como se expondrá a continuación. Las materias que quedan reservadas a la negociación colectiva estatal (art. 10) con exclusión expresa de la negociación de las mismas a niveles inferiores (art. 11) son las siguientes:

- Modalidades de contratación.
- Condiciones generales de ingreso.
- Períodos de prueba.
- Clasificación profesional.
- Principios generales de ordenación y prestación de trabajo.
- Movilidad geográfica y funcional.
- Ascensos.
- Jornada anual y descansos.

¹⁰¹ Vid. AA.VV (Dir. Valdés Dal-re), «Comentarios al Convenio General de la Construcción», Madrid (Fundación Anastasio de Gracia), 1993, pág. 38.

- Vacaciones anuales.
- Licencias y permisos.
- 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).
- 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 consideren adecuada cada una de las partes signatarias, se fijen nuevas materias de negociación reservadas al ámbito estatal (art. 10. segunda).

Por su parte, los Acuerdos Sectoriales Estatales que se podrán producir o adoptar durante la vigencia temporal del CGSC, tienen una finalidad muy específica que el propio CGSC precisa claramente: la aplicación concreta en el sector de los Acuerdos Interfederales y el establecimiento de bandas salariales en el sector, sin perjuicio de la cláusula de cierre prevista según la cual también podrán tener por objeto «cualesquiera otras materias que las partes acuerden».

Por lo que se refiere al nivel provincial, es evidente que la opción en el Subsector de la Construcción ha sido acabar con la fragmentación de la negociación a través del establecimiento de una unidad de negociación nacional a la que se reservan prácticamente la fijación de todas las condiciones de trabajo del sector, dejando al ámbito provincial o, en su caso, autonómico, funciones o materias muy concretas y 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 completa, lógicamente, con el establecimiento de una serie de reglas para disciplinar la eventual concurrencia de convenios según la habilitación prevista en el artículo 83.2 ET.

Entre dichas reglas cobra especial relevancia, en primer lugar, el artículo 7 CGSC que, bajo el título de *Principio de Seguridad y Coherencia* configura una cláusula obligacional según la cual, durante la vigencia del Convenio, las partes signatarias del mismo se comprometen a no promover, negociar, ni concluir Convenios provinciales o de Comunidad Autónoma que contengan o regulen materias reservadas por éste al ámbito general estatal o que, de alguna manera, se opongan al mismo o contradigan sus prescripciones con renuncia expresa al ejercicio del derecho que, a tal efecto, les otorga el párrafo segundo del artículo 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 doctrina¹⁰², 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 conve-

¹⁰² Vid. SALA FRANCO, T., *La reforma del mercado de trabajo*, Valencia (CISS), 1994, pág. 233.

nios, 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 de fijación del ámbito de negociación al ser aquélla 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 mas 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 doctrina¹⁰³, «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 artículos 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 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 doctrina¹⁰⁴ como claramente disfuncional en relación a la tarea de ordenación de la negociación colectiva que tales acuerdos están llamados a cumplir.

¹⁰³ Vid. CASAS BAAMONDE, M^a E., *La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de convenios colectivos*, Relaciones Laborales nº 17-18, 1994, pág. 317.

¹⁰⁴ GONZÁLEZ ORTEGA, S., *La reforma de la negociación colectiva*, en «La reforma laboral de 1994», Madrid (Marcial Pons), 1994, pág. 393.

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 negociadoras¹⁰⁵ se comprometen 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, obligación que, lógicamente, sólo parece afectar a las partes negociadoras del mismo¹⁰⁶.

En segundo lugar, el convenio consagra el *principio de jerarquía* (art. 6) en virtud del cual la concurrencia de convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en los de ámbito estatal, principio al que hay que añadir el de complementariedad según el cual «las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del convenio general del sector respecto de los de ámbito inferior». Desde el punto de vista territorial el artículo 8 CGSC se refiere al 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 artículo 3.3 ET* artículo que, como es sabido, se refiere al principio de norma mas favorable.

¹⁰⁵ 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 mas amplio que las previstas en el art. 84. II ET) debía entenderse nula por violación del artículo 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 artículo 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 artículo 84 ET, cuanto menos respecto de otros sindicatos o asociaciones empresariales distintas a las que negociaron el convenio articulador de la negociación colectiva.

¹⁰⁶ 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 artículo 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 artículo 3. 3 ET».

B. Convenio Colectivo Estatal del Sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados

De manera similar al CGSC, el CGYCE viene a estructurar la negociación colectiva del sector si bien, en este caso, dicha estructuración pivota sobre niveles diferentes pues el segundo nivel de la negociación queda referido a la negociación colectiva empresarial y no al nivel sectorial autónomico o provincial como en ocurre, tal y como hemos señalado, en el CGSC.

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 que, al igual que el supuesto anterior es de cuatro años (1999-2002). 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.
- Organos 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 competen 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 artículo 6 —bajo el título *concur-rencia 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 cómo 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.

No existe, pues, en este convenio sectorial, como así se ha señalado respecto del CGSC, norma alguna referida a la renuncia de las partes firmantes del mismo (MCA-UGT; FECOMA-CC.OO, por la parte social; y ATEDY, por la parte empresarial) a la posibilidad legal de concurrencia prevista en el artículo 84.II ET. No obstante, es de suponer que dada la gran representatividad de ambas centrales sindicales no sería normal, dado el acuerdo adoptado al máximo nivel, la negociación por ellos mismos a niveles sectoriales inferiores y, por lo que respecta a otros sujetos eventualmente legitimados para negociar en dichos ámbitos inferiores ya se ha señalado que tal previsión en el CG no excluiría su derecho a la negociación.

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 sectorial, nacional y provincial.

Efectivamente, y por lo que se refiere al Convenio Colectivo General, tiene por finalidad sustituir 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). En atención a tal finalidad su contenido hace referencia a la regulación de las condiciones de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos, en atención a la distribución de competencias que el propio convenio realiza, reserva de materias que se realiza a través de dos enumeraciones diferentes 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 artículo 2 CGDC sino también de la *Reserva material del Convenio General* prevista en el artículo 3 según el cual, y de manera idéntica a como se recoge en el CGSC, *en cumplimiento de las exigencias formales previstas por el artículo*

82.3 ET se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores las materias reservadas a este Convenio Colectivo General y así enumeradas en el artículo 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 artículo 84 ET, en relación con las materias contempladas en el apartado B) del artículo 2.

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 artículo 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 artículo 2 CGDC reserva al ámbito de negociación sectorial nacional dos grupos de materias, grupos articulados en torno a la distinción que el artículo 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. Como es sabido, el artículo 84 ET, tras declarar —con carácter de disponible— la regla general de prohibición de concurrencia, admite —si bien exigiendo lógicamente requisitos de legitimación para negociar— la posibilidad de concurrencia de convenios de ámbito inferior, si bien considera —es decir, excluye de tal regulación concurrente— determinadas materias no negociables en ámbitos inferiores. En atención a tal diferenciación, el CGDC enumera dos grupos distintos de materias reservadas al mismo:

- a) Las previstas en el artículo 2.A) CGDC que se corresponden con las que, según el artículo 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 artículo 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 extrajudiciales 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 artículo 6 CGDC, bajo el epígrafe de *Concurrencia de convenios*, establece «*De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 ET y las atribuciones de competencias contempladas en los artículos 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 artículo 3.3 ET.

Como se puede apreciar, mientras la primera regla consagra el principio de jerarquía del Convenio General —no obstante la previ-

sión en el artículo 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.

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 siete convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional al que, próximamente, cuando concluya el largo proceso negociador abierto tras el acuerdo de conciliación acordado ante la Audiencia Nacional en 1994 para su exclusión del I CGSC, se concluya el Convenio Colectivo Nacional para la industria del Azulejo, Pavimento y Baldosa Cerámicos. 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, exista negociación a nivel autonómico.

Efectivamente, y por empezar desde los niveles de negociación de ámbito autonómico, la única Comunidad Autónoma pluriprovincial que cuenta con negociación colectiva a nivel autonómico es la CA de las Islas Baleares que cuenta en la actualidad con dos Convenios colectivos referidos a algún subsector objeto de este análisis: el

CC para Construcción y Obras Públicas¹⁰⁷, cuyo ámbito funcional concuerda con la denominación del mismo, es decir, sólo comprende las actividades de Construcción y Obras Públicas y el CC para Derivados del Cemento¹⁰⁸ 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 CC General, las empresas dedicadas a la fabricación de cemento.

Por su parte, en la CA de Cantabria, hay 3 Convenios Colectivos referidos a este sector de actividad. En primer lugar, el CC para la Construcción¹⁰⁹ 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, pues además de las actividades previstas en el Anexo II CGSC, se incluyen también las de Yesos y Cales y la Cerámica artística e industrias del azulejo; en segundo lugar, el CC para el Comercio de materiales de Construcción¹¹⁰ 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 CC de Derivados del Cemento¹¹¹, que comprende las actividades de derivados de cemento.

Por su parte, la CA de Ceuta cuenta únicamente con un CC de Construcción¹¹² cuyo ámbito funcional, al igual que su homónimo cántabro, 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 CA de La Rioja cuenta con una amplia cobertura negocial provincial. Así, además del CC para Construcción y Obras Públicas¹¹³ cuyo ámbito funcional es el propio de dicho subsector, cuenta con un

¹⁰⁷ Publicado por Resolución de 29-6-1999 (BOCIB de 15-7-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁰⁸ Publicado por Resolución de 21-4-1998 (BOCIB de 15-4-1998). Vigencia hasta 31-12-2000.

¹⁰⁹ Publicado por Resolución de 17-7-1998 (BOPA de 11-8-1998). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹¹⁰ Publicado por Resolución de 3-7-1998 (BOPA de 28-7-1998). Vigencia hasta el 31-3-2000.

¹¹¹ Publicado por Resolución de 6-8-1996 (BOPA de 30-8-1996). Vigencia hasta 31-3-1997.

¹¹² Publicado por Resolución de 9-7-1999 (BO de 17-8-1999). Vigencia ahasta el 31-12-2001.

¹¹³ Publicado por Resolución de 13-5-1999 (BOLR de 27-5-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

CC para Derivados del Cemento¹¹⁴, y un CC para Yesos, Cales y sus Prefabricados¹¹⁵. Singular por su especificidad es el CC para la actividad de alfarería¹¹⁶, 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.

Por lo que se refiere a la CA de Madrid cuenta con tres convenios sectoriales autonómicos referidos a tres de los grandes subsectores de actividad: el CC para Construcción y Obras Públicas¹¹⁷, el CC para Derivados de Cemento¹¹⁸ y el CC para Yesos, Escayolas y su Prefabricados¹¹⁹ si bien éste, dada su fecha, remite para la determinación de su ámbito funcional al Anexo del CGSC de 1992 que, como es sabido, comprendía esta actividad en su ámbito de aplicación.

La CA de Melilla cuenta (s.e.u.o) únicamente con un CC para la Construcción¹²⁰ 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 CA de Murcia tiene tres convenios colectivos referidos al sector objeto de este estudio: el CC para Construcción¹²¹ que comprende el mismo ámbito funcional que el CGSC salvo el previsto en el epígrafe d) del artículo 12, como es sabido referido al comercio; el CC para Derivados del Cemento, Yesos y Cales¹²² que, pese a su denominación, define su ámbito funcional por remisión al CGDC y

¹¹⁴ Publicado por Resolución de 4-10-1996 (BOLR de 22-10-1996). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹¹⁵ Publicado por Resolución de 15-9-1997 (BOLR de 2-10-1997). Vigencia hasta el 31-12-1997.

¹¹⁶ Publicado por Resolución de 10-8-1999 (BOLR de 21-8-1999). Vigencia hasta el 31-12-1999.

¹¹⁷ Publicado por Resolución de 6-3-2000 (BOM de 31-3-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹¹⁸ Publicado por Resolución de 9-7-1998 (BOM de 13-8-1998). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹¹⁹ Publicado por Resolución de 10-10-1996 (BOM de 13-11-1996). Vigencia hasta el 31-12-1996.

¹²⁰ Publicado por Resolución de 24-6-1993 (BO Melilla 15-7-1993). Vigencia hasta el 31-12-1993.

¹²¹ Publicado por Resolución de 13-5-1998 (BOCM de 4-6-1998). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹²² Publicado por Resolución de 1-12-1998 (BOCM de 21-12-1998).

por tanto, no comprende la actividad de Yesos y Cales; y finalmente, el CC para Figuras de Barro¹²³ cuyo ámbito funcional es muy concreto o específico: las empresas dedicadas a la fabricación y modelaje de figuras de barro para Belenes.

La CA de Navarra cuenta igualmente con tres convenios colectivos referidos al amplio sector de la construcción. Así, en primer lugar, el CC para la Construcción y Obras Públicas¹²⁴ cuyo ámbito funcional es especialmente complejo, según ya se ha señalado¹²⁵; el CC para Derivados del Cemento¹²⁶; y finalmente, el CC para las Industrias del Alabastro¹²⁷ —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 Construcción¹²⁸, cuyo ámbito funcional es la Construcción y Obras públicas y el CC de Derivados de Cemento¹²⁹, cuyo ámbito funcional coincide con su denominación.

¹²³ Publicado por Resolución de 31-7-1996 (BOCM 30-8-96). Vigencia hasta 31-12-1997.

¹²⁴ Publicado por Resolución de 15-6-1999 (BON de 5-7-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹²⁵ Dicho ámbito funcional comprende las siguientes actividades:

- Mármoles y piedras
- Constructores de edificaciones
- Constructores 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).

¹²⁶ Publicado por Resolución de 2-6-2000 (BON de 19-6-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹²⁷ Publicado por Resolución de 22-6-1999 (BON de 21-7-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000..

¹²⁸ Publicado por Resolución de 12-7-1999 (BOPA de 10-8-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹²⁹ Publicado por Resolución de 29-4-1998 (BOPA de 12-5-1998). Vigencia hasta el 31-12-2000.

Pasando ya al nivel provincial de cobertura negocial, y por orden alfabético, la provincia de Álava cuenta con CC para las Industrias de Construcción y Obras Públicas¹³⁰, cuyo ámbito funcional coincide con el señalado por el CGSC con excepción del comercio y las infraestructuras y CC para Derivados del Cemento¹³¹ 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 Públicas¹³², cuyo ámbito funcional es el de Construcción y Obras Públicas, sin exclusión alguna; y el CC de Derivados de Cemento¹³³. La provincia de Alicante es una de las que cuenta con mayor cobertura negocial provincial en el sector de construcción al haber identificado hasta seis convenios colectivos provinciales. Así, en primer lugar, el CC para la Construcción y Obras Públicas¹³⁴, cuyo ámbito funcional no presenta ninguna especificidad respecto de la denominación que recibe; el CC para Derivados del Cemento¹³⁵; el Convenio Colectivo para Cales y Yesos¹³⁶; CC para el Comercio de Vidrio y Cerámica¹³⁷ cuyo ámbito funcional se define como comprensivo de las industrias cuya actividad exclusiva y principal sea el comercio de vidrio o cerámica; el CC para Mármoles, Piedras y Granitos¹³⁸ —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 CC para el Comercio-almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento¹³⁹ cuyo ámbito funcional comprende a las empresas dedicadas al comercio de materiales de construcción.

¹³⁰ Publicado por Resolución de 29-6-2000 (BOP de 14-7-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹³¹ Publicado por Resolución de 30-7-1997 (BOP de 25-8-1997). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹³² Publicado por Resolución de 19-5-2000 (BOP de 12-6-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹³³ Publicado por Resolución de 16-3-2000 (BOP de 5-4-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹³⁴ Publicado por Resolución de 27-5-1998. (BOE de 15-6-1998).

¹³⁵ Publicado por Resolución de 15-6-1999. Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹³⁶ Publicado por Resolución de 12-7-1999. Vigencia hasta el 31-12-1999.

¹³⁷ Publicado por Resolución de 29-6-2000. Vigencia hasta el 8-8-2000.

¹³⁸ Publicado por Resolución de 5-7-1999. Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹³⁹ Publicado por Resolución de 23-7-1999. Vigencia hasta el 31-12-2000.

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 Públicas¹⁴⁰ y el de Derivados del Cemento¹⁴¹, 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 Mármol¹⁴²— significa — dado su ámbito funcional¹⁴³ 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 CC Construcción¹⁴⁴ cuyo ámbito funcional es de de Construcción y obras públicas, y el CC de Derivados del Cemento¹⁴⁵, 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 CC de Construcción¹⁴⁶, cuyo ámbito funcional se corresponde con el subsector de construcción y obras públicas y el CC de Derivados del Cemento¹⁴⁷, Cales, Yesos y Almacenistas de Materiales de Construcción que, pese a su larga denominación, comprende únicamente las empresas dedicadas a la fabricación y comercio de Derivados del Cemento.

La provincia de Barcelona es una de las que cuenta con mayor número de convenios colectivos encuadrables en el sector de la cons-

¹⁴⁰ Publicado por Resolución de 7-7-1999 (BOP 18-8-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁴¹ Publicado por Resolución de 8-6-1998 (BOP de 10-8-1998). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁴² Publicado por Resolución de 10-5-1999 (BOP de 18-6-1999). Vigencia hasta 31-2-2002.

¹⁴³ Explotación de canteras, piedras de mármol, arenosas, tierras industriales, trituradores de mármoles y las fabricas y talleres de sierra y labra de mármoles tanto mecánicos como manuales.

¹⁴⁴ Publicado por Resolución de 31-8-1999 (BOP de 8-9-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁴⁵ Publicado por Resolución de 27-7-2000 (BOP de 10-8-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁴⁶ Publicado por Resolución de 5-6-1998 (BOP de 20-6-1998). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁴⁷ Publicado por Resolución de 4-3-1997 (BOP de 18-3-1997). Vigencia hasta el 31-12-2000.

trucción, nada menos que seis, lo que da una idea no sólo de la importancia del sector en la provincia sino también de la amplia cobertura negocial en la misma. Así, en primer lugar, el CC de Construcción¹⁴⁸ para el subsector de Construcción y Obras Públicas; en segundo lugar, el CC del Comercio de Materiales de Construcción¹⁴⁹, 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; en tercer lugar, el CC Comercio de Vidrio Plano¹⁵⁰; en cuarto lugar, el CC de Productos Abrasivos¹⁵¹ cuyo ámbito funcional es la fabricación y manufactura de productos abrasivos; en quinto lugar, el CC de Cales y Yesos¹⁵²; y finalmente, el CC: para Derivados del Cemento¹⁵³.

La provincia de Burgos cuenta con convenios colectivo para los tres principales subsectores: el de CC de Construcción y Obras Públicas¹⁵⁴, del que merece destacarse que define su ámbito funcional con expresa exclusión de las actividades de cales y yesos, actividad que, como es sabido, no integra en la actualidad dicho subsector según la definición que del mismo hace el CGSC; el CC de Cales y Yesos¹⁵⁵ el cual, por su fecha, remite como derecho supletorio al CGSC; y finalmente el CC para Derivados del Cemento¹⁵⁶.

¹⁴⁸ Publicado por Resolución de 28-7-1999 (BOP de 4-10-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁴⁹ Publicado por Resolución de 7-9-1999 (BOP de 8-10-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁵⁰ Publicado por Resolución de 22-9-1994 (BOP de 26-10-1999). Vigencia hasta el 31-12-1994.

¹⁵¹ Publicado por Resolución de 7-9-1999 (BOP de 26-10-1999). Vigencia hasta el 31-10-2000.

¹⁵² Publicado por Resolución de 25-10-1999 (BOP de 17-12-1999). Vigencia hasta el 31-12-1999.

¹⁵³ Publicado por Resolución de 16-7-1998 (BOP de 1-10-1998). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁵⁴ Publicado por Resolución de 18-7-2000 (BOP de 17-8-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁵⁵ Publicado por Resolución de 2-6-1998 (BOP de 22-6-1998). Vigencia hasta el 31-12-1998.

¹⁵⁶ Publicado por Resolución de 4-7-2000 (BOP de 8-8-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

Cáceres cuenta con CC para la Construcción¹⁵⁷, cuyo ámbito funcional coincide con el subsector de Construcción y Obras Públicas, y CC para Derivados del Cemento¹⁵⁸.

La provincia de Cádiz tiene CC para la Construcción y Obras Públicas¹⁵⁹; CC para Derivados del Cemento, materiales y prefabricados de Construcción, cuyo ámbito funcional son las empresas dedicadas a las actividades de fabricación de elementos derivados del cemento, y un CC un tanto singular en atención a su ámbito funcional, el CC para Actividades Conexas de Comercio de la Construcción mayorista y exclusivista y minorista¹⁶⁰, 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 tiene también una amplia cobertura negocial en el sector de la construcción lo que es debido, sin duda, a la importancia del sector tanto en el subsector de construcción y obras públicas —en relación con el importante peso del turismo nacional en la economía de la provincia— como en la sin duda mas importante actividad industrial de la zona —el azulejo y pavimento cerámico— subsectores ambos que suponen un arrastre importante de los restantes subsectores. Efectivamente, en primer lugar, el CC para la Construcción¹⁶¹ relativo al subsector de Construcción 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 [CC Mármoles y Piedras (industriales)¹⁶²]. Cuenta también con CC

¹⁵⁷ Publicado por Resolución de 16-6-1998 (BOP de 4-7-1998). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁵⁸ Publicado por Resolución de 22-1-1997 (BOP de 15-2-1997). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁵⁹ Publicado por Resolución de (BOP de 6-7-2000).

¹⁶⁰ Publicado por Resolución de 1-3-2000. Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁶¹ Publicado por Resolución de 26-5-1999 (BOP de 8-6-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁶² Publicado por Resolución de 2-6-1999 (BOP de 24-6-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

para las Industrias de Cales y Yesos ¹⁶³ que, por su fecha (1996) remite, para la delimitación de su ámbito funcional, al epígrafe e) del CGSC de 1992 y con CC para Derivados del Cemento ¹⁶⁴. Especialmente importante es, como ya se ha señalado, el CC para Azulejo, Pavimento y Baldosas Cerámicos ¹⁶⁵ tanto por constituir la base de negociación para el futuro Convenio Colectivo que sustituya la OLCVC en el subsector, como por radicar en dicha provincia el 85-90% de la actividad en todo el territorio nacional, tal y como ya se ha señalado.

La provincia de Ciudad Real cuenta únicamente con CC para la Construcción ¹⁶⁶, referido al subsector de construcción y obras públicas y CC para Derivados del Cemento ¹⁶⁷ que pese a lo que parece a primera vista (pues se refiere también a Cales y yesos), comprende únicamente la actividad de derivados del cemento pues se remite al ámbito funcional comprendido en el CGDC. Exactamente lo mismo ocurre en la provincia de Córdoba ¹⁶⁸.

El CC para la Construcción ¹⁶⁹ para la provincia de Cuenca presenta sin embargo, un ámbito funcional complejo pues comprende, además del subsector de construcción y obras públicas, el de cales y yesos. Existe igualmente un CC para Explotación y Manufactura de Tierras Industriales ¹⁷⁰, cuyo ámbito funcional comprende las tierras industriales sujetas a la RT de Fosfato, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones no comprendidas en otra R.T, actividad como es sabido excluida de la OLCVC.

¹⁶³ Publicado por Resolución de 23-7-1996 8BOP de 29-7-1996). Vigencia hasta el 31-12-1997.

¹⁶⁴ Publicado por Resolución de 1-6-1999 (BOP de 10-6-1999). Vigencia hasta el 31-12-1999.

¹⁶⁵ Publicado por Resolución de 26-5-1999 (BOP de 8-6-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁶⁶ Publicado por Resolución de 13-5-1999 (BOP de 2-6-1999). Vigencia hasta el 31-12-2002.

¹⁶⁷ Publicado por Resolución de 17-2-1998 (BOP de 27-3-1998). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁶⁸ C. C. Construcción publicado por Resolución de 7-6-2000 (BOP de 21-6-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000; y C. C Derivados del Cemento, Cales y Yesos publicado por Resolución de 24-5-1999 (BOP de 10-7-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁶⁹ Publicado por Resolución de 21-5-1999 (BOP de 9-6-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁷⁰ Publicado por Resolución de 5-8-1991 (BOP de 21-8-1991). Vigencia hasta el 31-12-1991.

Gerona cuenta exclusivamente (s.e.u.o) con CC para Derivados del Cemento¹⁷¹.

Granada cuenta con CC para Construcción¹⁷² con un ámbito funcional muy complejo pues abarca varios subsectores distintos (construcción y obras públicas; cemento; cales y yesos; cerámica artística e industrias del azulejo no afectadas por otro convenio colectivo nacional), complejidad que puede deberse a su fecha y CC para Derivados del Cemento¹⁷³.

Guadalajara tiene exclusivamente CC para la Construcción¹⁷⁴ que comprende el subsector de construcción y obras públicas.

En la provincia de Guipúzcoa hay cuatro 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 CC para la Construcción¹⁷⁵ 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 de obra y otros trabajos de limpieza y seguridad. Parcialmente contradictorio con lo anterior parece el CC de Derivados de Cemento¹⁷⁶ que comprende igualmente en su ámbito funcional la fabricación de hormigón. Por su parte, el CC de la Industria de la Cerámica¹⁷⁷ 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

¹⁷¹ Publicado por Resolución de 23-6-1998 (BOP de 7-8-1998). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁷² Publicado por Resolución de 12-5-1995 (BOP de 3-6-1995). Vigencia hasta el 31-12-1995.

¹⁷³ Publicado por Resolución de 15-6-1998 (BOP de 6-7-1998). Vigencia hasta el 31-12-1998.

¹⁷⁴ Publicado por Resolución de 5-8-2000 (BOP de 7-8-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁷⁵ Publicado por Resolución de 14-7-2000 (BOP de 11-8-2000). Vigencia indefinida.

¹⁷⁶ Publicado por Resolución dae 4-11-1999 (BOP de 19-11-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁷⁷ Publicado por Resolución de 29-6-1999 (BOP de 14-7-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

exclusivo o con independencia de la fabricación y manufactura. Finalmente, el CC para la industria del Vidrio Hueco y Plano¹⁷⁸ 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 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 CC de Construcción y Obras Públicas¹⁷⁹, que no obstante su título comprende en su ámbito funcional tanto el subsector de construcción y obras públicas como el de cementos, cales y yesos y la cerámica artística y las industrias del azulejo; el CC para las Industrias del Vidrio¹⁸⁰ que curiosamente define su ámbito funcional de aplicación como «las empresas comprendidas en el ámbito de la vigente OL de la Industria del Vidrio» y finalmente, el CC para Derivados del Cemento¹⁸¹.

La provincia de Huesca cuenta con CC para la Construcción y Obras públicas¹⁸² y CC para Derivados del Cemento¹⁸³, cuyos ámbitos funcionales se corresponden, en ambos casos, con los de dichos subsectores tal y como los caracterizan o definen los convenios generales de sector ya expresados.

Jaen tiene un CC para Construcción y Obras Públicas¹⁸⁴, cuyo ámbito funcional se corresponde con el subsector de Construcción y

¹⁷⁸ Publicado por Resolución de 22-4-1998 (BOP de 7-5-1998). Vigencia hasta el 31-12-1999.

¹⁷⁹ Publicado por Resolución de 2-5-2000 (BOP de 15-6-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁸⁰ Publicado por Resolución de 26-3-1999 (BOP de 29-4-1999). Vigencia hasta el 31-1-2000.

¹⁸¹ Publicado por Resolución de 16-7-1999 (BOP de 18-9-1999). Vigencia hasta el 31-12-1999.

¹⁸² Publicado por Resolución de 3-8-1999 (BOP de 17-8-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁸³ Publicado por Resolución de 6-7-2000 (BOP de 13-7-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁸⁴ Publicado por Resolución de 10-7-2000 (BOP de 10-8-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

obras públicas si bien excluye el comercio de materiales de construcción existiendo un CC de Comercio de Materiales de Construcción¹⁸⁵ que comprende en su ámbito de aplicación el Comercio de materiales de construcción que se rige por el Acuerdo de Sustitución de la OL de Comercio de 5-1-1996. Existe igualmente un CC para Cementos Naturales, Cales y Yesos¹⁸⁶ para las empresas de fabricación de cementos naturales, cales y yesos previstos en el CGSC y un CC para Derivados del Cemento¹⁸⁷.

La Coruña cuenta con dos convenios colectivos provinciales para dos de los principales subsectores —Construcción¹⁸⁸ y Derivados del Cemento¹⁸⁹—; dos convenios colectivos para actividades concretas encuadrables en el amplio ámbito de la Construcción —Elaboración e instalación de Piedra y Mármol¹⁹⁰ y Pintura¹⁹¹; y finalmente un convenio colectivo un tanto singular en lo que al ámbito de aplicación se refiere, el CC de Comercio de Materiales de Construcción y Decoración y Comercio del Metal¹⁹², fruto de la fusión de los CC de dichas dos actividades.

Las Palmas de Gran Canaria cuenta únicamente con dos convenios colectivos: el de Construcción¹⁹³ —para construcción y obras públicas— y el de Vidrio Plano (comercio y manufacturas)¹⁹⁴.

León tiene CC para Edificación y Obras Públicas¹⁹⁵ con un amplio ámbito funcional de aplicación pues comprende, pese a su

¹⁸⁵ Publicado por Resolución de 30-8-1999 (BOP de 16-9-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁸⁶ Publicado por Resolución de 28-12-1998 (BOP de 2-2-1999). Vigencia hasta el 31-12-1998

¹⁸⁷ Publicado por Resolución de 23-5-2000 (BOP de 11-7-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁸⁸ Publicado por Resolución de 6-8-1999 (BOP de 4-9-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁸⁹ Publicado por Resolución de 5-6-1997 (BOP de 30-6-1997). Vigencia hasta el 31-12-1997.

¹⁹⁰ Publicado por Resolución de 13-7-2000 (BOP de 31-7-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁹¹ Publicado por Resolución de 7-6-2000 (BOP de 22-6-2000). Vigencia hasta el 13-12-2000.

¹⁹² Publicado por Resolución de 21-12-1998 (BOP DE 25-1-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

¹⁹³ Publicado por Resolución de 3-9-1993 (BOP de 5-11-1993).

¹⁹⁴ Publicado por Resolución de 12-12-1996 (BOP de 30-12-1996). Vigencia hasta el 31-12-1997.

¹⁹⁵ Publicado por Resolución de 7-4-2000 (BOP de 19-4-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

fecha, no sólo construcción y obras públicas, sino también cemento, cales y yesos así como la cerámica artística y la industria del azulejo siempre que no estén afectados por otro convenio colectivo sectorial de ámbito nacional; un CC para Almacenistas de materiales de construcción¹⁹⁶ que comprende, además del comercio mayorista y exclusivista, el comercio minorista; un CC para la fabricación de Derivados del Cemento¹⁹⁷; y finalmente, un CC para Pizarra¹⁹⁸.

Lérida sólo tiene (s.e.u.o) CC para la Construcción¹⁹⁹ con un amplio ámbito funcional, al igual que hemos señalado tiene el de la provincia de León.

La provincia de Lugo cuenta con CC para la Construcción²⁰⁰ —para Construcción y Obras públicas—; CC para el Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento²⁰¹ y CC para Materiales y Prefabricados de Construcción²⁰².

Málaga tiene convenio colectivo para la Construcción²⁰³ —para Construcción y obras públicas—; CC para Derivados del Cemento²⁰⁴; y CC para Vidrio Plano (Comercio y Manufacturas)²⁰⁵.

Orense sólo cuenta con CC para la Construcción²⁰⁶ para Construcción y obras públicas.

¹⁹⁶ Publicado por Resolución de 12-4-2000 (BOP de 3-5-2000). Vigencia hasta el 31-12-2002.

¹⁹⁷ Publicado por Resolución de 8-2-2000. (BOP de 28-2-2000) Vigencia hasta el 31-12-2000.

¹⁹⁸ Publicado por Resolución de 18-5-1999 (BOP de 1-6-1999). Vigencia hasta el 31-3-2001.

¹⁹⁹ Publicado por Resolución de 12-7-1999 (BOP de 14-9-1999). Vigencia hasta el 1-12-2001.

²⁰⁰ Publicado por Resolución de 10-12-1999 (BOP de 29-12-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²⁰¹ Publicado por Resolución de 10-12-1999 (BOP de 29-12-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²⁰² Publicado por Resolución de 10-12-1999 (BOP de 31-12-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001

²⁰³ Publicado por Resolución de 15-6-1999 (BOP de 12-7-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²⁰⁴ Publicado por Resolución de 2-7-1997 (BOP de 8-8-1997). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²⁰⁵ Publicado por Resolución de 9-10-1998 (BOP de 13-11-1998). Vigencia hasta el 31-12-1998.

²⁰⁶ Publicado por Resolución de 13-4-2000 (BOP de 31-5-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

Palencia tiene CC para la Construcción²⁰⁷ —para construcción y obras públicas— y CC para Derivados del Cemento²⁰⁸.

En la provincia de Pontevedra existe un número importante de convenios colectivos reconducibles al amplio sector de la construcción. Así, en pimer lugar, como sectoriales, existe un CC para la Construcción²⁰⁹ (para construcción y obras publicas) y un CC para Derivados del Cemento²¹⁰. Hay además CC para Mármoles y Piedras²¹¹, para Materiales de Construcción²¹² (al por mayor y al detall) y para Comercio de Vidrio Plano²¹³ (aunque comprende también la manufactura aunque con carácter subsidiario respecto de la inexistencia de convenios de empresa).

Salamanca tiene CC para la Construcción²¹⁴, cuyo ámbito funcional es el de construcción y obras públicas.

Santa Cruz de Tenerife cuenta igualmente con CC para la Construcción²¹⁵ —construcción y obras públicas—.

Segovia tiene convenio colectivo provincial para los dos grandes subsectores: Construcción²¹⁶ —referido a construcción y obras públicas— y Derivados del Cemento²¹⁷.

²⁰⁷ Publicado por Resolución de 9-7-1999 (BOP de 21-7-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²⁰⁸ Publicado por Resolución de 24-7-1998 (BOP de 28-8-1998). Vigencia hasta el 31-12-2002.

²⁰⁹ Publicado por Resolución de 13-6-2000 (BOP DE 3-8-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²¹⁰ Publicado por Resolución de 16-7-1998 (BOP de 4-9-1998). Vigencia hasta el 28-2-2002.

²¹¹ Publicado por Resolución de 27-4-2000 (BOP de 16-5-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²¹² Publicado por Resolución de 6-10-1999 (BOP de 21-10-1999). Vigencia hasta el 31-12-1999.

²¹³ Publicado por Resolución de 19-11-1998 (BOP de 10-12-1998). Vigencia hasta el 31-12-1999.

²¹⁴ Publicado por Resolución de 26-6-1999 (BOP de 23-7-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²¹⁵ Publicado por Resolución de 6-7-1999 (BOP de 14-7-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²¹⁶ Publicado por Resolución de 3-7-2000 (BOP de 12-7-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²¹⁷ Publicado por Resolución de 3-5-1999 (BOP de 24-5-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

Sevilla también cuenta con CC para la Construcción²¹⁸ y con CC para Derivados del Cemento²¹⁹, a los que hay que añadir CC para Cales, Yesos y Escayolas y sus prefabricados²²⁰ y CC para las industrias del Vidrio²²¹, referido a la industria del vidrio y su manufactura y comercio afectadas por la OLCVC excepto aquellas empresas que tuvieran convenio propio de ámbito superior.

Soria cuenta únicamente con un CC para la Construcción y Obras Públicas²²² con un muy limitado ámbito funcional pues sólo comprende las actividades enumeradas en el epígrafe a) del Anexo II CGSC.

Tarragona tiene CC para la Construcción²²³ —referido a la construcción y obras públicas y a las canteras, areneras y graveras— y un CC para el Comercio de Materiales de Construcción²²⁴ 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 CC para Construcción y Obras Públicas²²⁵ cuyo ámbito funcional coincide con su denominación.

Toledo tiene CC para Construcción²²⁶ —para Construcción y Obras públicas—; para Derivados del Cemento²²⁷; para Cales, Yesos

²¹⁸ Publicado por Resolución de 12-3-2000 (BOP de 14-8-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²¹⁹ Publicado por Resolución de 19-10-1999 (BOP de 24-2-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²²⁰ Publicado por Resolución de 18-10-1996 (BOP de 30-11-1996). Vigencia hasta el 31-12-1996.

²²¹ Publicado por Resolución de 17-11-1998 (BOP de 23-4-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²²² Publicado por Resolución de 23-6-2000 (BOP de 7-7-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²²³ Publicado por Resolución de 7-7-1999 (BOP de 8-9-1999). Vigencia hasta el 30-4-2002.

²²⁴ Publicado por Resolución de 13-8-1998 (BOP de 12-4-1999). Vigencia hasta el 31-12-1999.

²²⁵ Publicado por Resolución de 31-3-2000 (BOP de 12-4-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²²⁶ Publicado por Resolución de 28-5-1999 (BOP de 30-6-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²²⁷ Publicado por Resolución de 20-5-1998 (BOP DE 8-7-1998). Vigencia hasta el 31-12-2000c.

y Escayolas²²⁸ si bien, por su fecha, se refiere en la delimitación de su ámbito funcional a la actividad de cales, yesos y escayolas comprendidas en el CGSC; y finalmente, un CC para Cerámica artística²²⁹ 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 es una de las provincias que cuenta con mayor número de convenios colectivos en esta materia. Así, a los convenios sectoriales típicos —CC para Construcción²³⁰ y CC Derivados del Cemento²³¹— se unen el CC para Canteros, Marmolistas y Granitos naturales²³², el CC para Comercio de Materiales de Construcción²³³ (que comprende el comercio de los materiales que se rijan por el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza de Comercio); el CC para las Industrias de la Cerámica²³⁴, el CC para Pintores Murales, Decoradores y Empapeladores²³⁵ con un amplio campo de aplicación funcional²³⁶; el CC para el Comercio del Vidrio y la Cerámica²³⁷; y finalmente, el CC para la industria azulejera²³⁸ cuyo ámbito funcional comprende a las empresas azulejeras que se vinieran rigiendo por la OLCVC.

²²⁸ Publicado por Resolución de 9-8-1996 (BOP de 22-8-1996). Vigencia hasta el 31-12-1996.

²²⁹ Publicado por Resolución de 22-6-1999 (BOP de 8-7-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²³⁰ Publicado por Resolución de 13-5-1999 (BOP de 18-6-1999). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²³¹ Publicado por Resolución de 27-4-1998 (BOP de 5-6-1998). Vigencia hasta el 31-12-2000

²³² Publicado por Resolución de 2-7-1998 (BOP de 1-8-1998). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²³³ Publicado por Resolución de 21-4-1998 (BOP de 29-5-1998). Vigencia hasta el 31-12-1999.

²³⁴ Publicado por Resolución de 16-5-1996 (BOP de 20-11-1995). Vigencia hasta el 31-12-1996.

²³⁵ Publicado por Resolución de 21-7-1999 (BOP de 8-10-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²³⁶ Comprende 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

²³⁷ Publicado por Resolución de 23-6-2000 (BOP de 1-8-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²³⁸ Publicado por Resolución de 25-5-1999 (BOP de 7-8-1999). Vigencia hasta el 31-3-2001.

Valladolid tiene CC para la Construcción y Obras Públicas²³⁹ y CC para Derivados del Cemento²⁴⁰.

La provincia de Vizcaya cuenta igualmente con un número considerable de convenios colectivos referidos al sector de la Construcción. Así, en primer lugar, el CC para la Construcción²⁴¹ que comprende las actividades enumeradas en el artículo 12 CGSC con la excepción expresa de las canteras, areneras y graveras y la conservación y mantenimiento de infraestructuras. En segundo lugar, el CC para Hormigoneras y Canteras²⁴² 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 CC para las Industrias de Mármoles y Piedras²⁴³, el CC para el Vidrio Plano²⁴⁴ y finalmente, el CC para Materiales y Prefabricados de Construcción²⁴⁵ 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 artículos en celulosa cemento y pómez-cemento.

La provincia de Zamora tiene un unico convenio colectivo pero de amplio ámbito funcional: el CC para Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento²⁴⁶ que comprende también a la actividad de cales y yesos, de derivados de cemento, con la exclusión expresa de la actividad de Tejas y Ladrillos y de Vidrio y Cerámica remitiéndose al CGSC de 1998.

²³⁹ Publicado por Resolución de 4-8-2000 (BOP de 18-8-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²⁴⁰ Publicado por Resolución de 27-6-1997 (BOP de 17-7-1997). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²⁴¹ Publicado por Resolución de 17-7-2000 (BOP de 4-8-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²⁴² Publicado por Resolución de 13-6-2000 (BOP de 6-7-2000). Vigencia hasta el 31-12-2001.

²⁴³ Publicado por Resolución de 11-5-1998 (BOP de 26-6-1998). Vigencia hasta el 31-12-1999.

²⁴⁴ Publicado por Resolución de 16-7-1999 (BOP de 9-8-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²⁴⁵ Publicado por Resolución de 16-7-1999 (BOP de 9-8-1999). Vigencia hasta el 31-12-2000.

²⁴⁶ Publicado por Resolución de 30-3-2000 (BOP de 14-4-2000): Vigencia hasta el 31-12-2000.

Finalmente, la provincia de Zaragoza cuenta también con un importante número de convenios colectivos en este sector: el CC para Industrias de la Construcción y Obras Públicas²⁴⁷ —que únicamente comprende el epígrafe a) del Anexo II CGSC—; el CC para el Sector del Vidrio²⁴⁸ —referido tanto al vidrio plano como al vidrio al soplete—; el CC para Cales, Yesos y Escayolas²⁴⁹ que por su fecha remite al artículo 13.e) CGSC; el CC para Terrazos y Piedra Artificial²⁵⁰; y finalmente, el CC para Forjados y Hormigones²⁵¹.

²⁴⁷ Publicado por Resolución de 236-1999. Vigencia hasta el 31-12-2001.

²⁴⁸ Publicado por Resolución de 28-7-1999. Vigencia hasta el 31-12-1999.

²⁴⁹ Publicado por Resolución de 17-9-1997 (BOP de 22-10-1997). Vigencia hasta el 31-12-1997.

²⁵⁰ Publicado por Resolución de 17-3-1999. Vigencia hasta el 31-12-1999.

²⁵¹ Publicado por Resolución de 12-6-2000 (BOP de 6-7-2000). Vigencia hasta el 31-12-2000.

Capítulo II

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, debiendo añadirse, aunque suponga una anticipación de las conclusiones, que 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 ámbito 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 contiene reglas exhaustivas relativas a la estructuración de la negociación colectiva, reglas que se concretan, 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 reserva (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 artículo 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 artículo 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 artículos 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. Por tanto, y partiendo de dicha premisa, la exposición de la materia se va a realizar partiendo de la regulación contenida en el CGSC si bien, en aquellas materias en los que existan previsiones en los convenios provinciales, 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.

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 artículo 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 artículo 6 ET que establece tal edad como edad mínima de acceso al empleo. Por otro lado, el artículo 22.2 CGSC, en coherencia con la dicción anterior del artículo 16 ET, recoge la obligación de registrar en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas cuando no exista obligación legal de formalizarlas por escrito. Como es sabido, el artículo 16 ET fue modificado por el artículo 32 Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y, en la actualidad, ya no prevé la obligación de registro sino que ésta ha quedado reconducida a una obligación de comunicación, en el mismo plazo de los 10 días siguientes a su concertación, y en los términos que reglamentariamente se determine, del contenido de los contratos de trabajo o de las prórrogas que de los mismos se suscriban, deban o no formalizarse por escrito.

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 respecto ¹; en segundo lugar, otro importante grupo reitera, en términos idénticos, la previsión del convenio general ², y finalmente, existe algún convenio con disposiciones específicas. Así, el CC de Asturias (1999) preve la obligación de suscripción

¹ CC Construcción y OP de La Coruña (1999), CC Construcción y OP de Baleares (1999), CC Construcción y OP de Barcelona (1999), CC Construcción y OP de Ciudad Real (1999), CC Construcción y OP de Guadalajara (2000), CC Construcción y OP de Huesca (1999), CC Construcción y OP de La Rioja (1999), CC Construcción y OP de Las Palmas (1993), CC Construcción y OP de Sta Cruz de Tenerife (1999), CC Construcción y OP de Salamanca (1999), CC Construcción y OP de Teruel (2000), CC Construcción y OP de Toledo (1999), CC Construcción y OP de Valencia (1999), CC Construcción y OP de Cuenca (1999), CC Construcción y OP de Pontevedra (2000); CC Construcción y OP de Tarragona (1999); CC Construcción y OP de Ávila; CC Construcción y OP de Soria (2000); CC Construcción y OP de Navarra (1999); CC Construcción y OP de Jaén (2000); ; CC Construcción y OP de Burgos (2000); CC Construcción y OP de Valladolid (2000); CC Construcción y OP de Castellón (1999).

² CC Construcción y OP de Alicante (1998), CC Construcción y OP de Almería (1999), CC Construcción y OP de Málaga (1999), CC Construcción y OP de Palencia

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 oficial y 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. Por su parte, el CC de Sevilla (2000) aún recoge la obligación de que las empresas soliciten a los trabajadores de los organismos públicos mediante oferta nominativa o genérica, admitiendo la posibilidad de contratación directa cuando hubieran sido observadas las normas contenidas en el artículo 16 ET y disposiciones complementarias. El CC Construcción y OP de Vizcaya (2000) 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. El CC Construcción y OP de Murcia (1998) prevé que las partes firmantes se comprometen a impedir las acciones unilaterales de quienes al margen de la Ley y el convenio pretenden imponer sus condiciones de ingreso en el trabajo. El CC Construcción y OP de Alava (2000), por su parte, 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 expresa del afectado a tal derecho así como la obligación de la empresa de facilitar una copia al trabajador del parte de alta en la Seguridad Social.

También en relación con el ingreso en el trabajo se encuentran las disposiciones relativas a las pruebas de aptitud. El artículo 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

(1999), CC Construcción y OP de Badajoz (1998) y CC Construcción y OP de Orense (2000); CC Construcción y OP de Madrid (2000); CC Construcción y OP de Cáceres (1998); CC Construcción y OP de Murcia (1998).

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 artículo 24 CGSC, aspecto este que será examinado en el epígrafe dedicado a la salud laboral. Finalmente, el artículo 23.3 CGSC prevé la obligación de que el trabajador, una vez sea considerado apto, sea inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y debiendo igualmente firmar en el mismo. Como es sabido, el artículo 101 LGSS, antes de su derogación expresa prevé la obligación de que los empresarios lleven al día un Libro de Matrícula del Personal en el que deberán ser inscritos los trabajadores desde el momento en que inicien la prestación de servicios. La negociación colectiva provincial siguiendo lo que es prácticamente tónica general, posiblemente dada la reserva material a la que antes hacíamos referencia, o no regula nada en tal sentido, o lo hace en idénticos términos. Sólo el CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000) prevé, de una manera un tanto anómala en su ubicación, que los empresarios se comprometen a dar prioridad en la contratación de trabajadores a los alumnos de los cursos impartidos por la Fundación Laboral de la Construcción.

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 artículo 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, como ya se ha señalado, el período de prueba se incluye en las mate-

rias que el CGSC ha reservado a su regulación con exclusión de la negociación de ámbito inferior. 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 artículo 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

Sólo el CC de Ciudad Real (1999) 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 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998) añade a la identificación de los niveles, las categorías profesionales.

Por lo que respecta al resto del régimen jurídico del período de prueba, en general, el artículo 25 CGSC coincide con el artículo 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 artículo 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. 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 CC de Baleares (1999) prevé la exención del período de prueba cuando el trabajador hubiera prestado servicios con anterioridad para con la misma empresa, siempre que no medie un período superior a un año entre ambas contrataciones y sea para igual categoría y especialidad.

Salvo las previsiones señaladas, el resto de convenios provinciales o bien reiteran el texto del CGSC en términos idénticos³ o bien no contienen previsión alguna en tal sentido⁴ o bien se remiten en tal materia, juntamente con otras, a lo previsto en el ET y CGSC⁵

B. Contratación

El capítulo II del Título I CGSC es el dedicado a la contratación, aspecto que, como ya se ha señalado, se encuentra también reservado a la regulación del CGSC lo que no obsta para que en los convenios colectivos provinciales se prevea alguna singularidad, normalmente de poca importancia, tendente a precisar algún aspecto muy puntual de alguna de las modalidades de contratación.

Por lo demás y por lo que se refiere a las posibilidades de que la negociación colectiva intervenga en orden a la regulación de aspec-

³ CC Construcción y OP de La Coruña (1999); CC Construcción y OP de Albacete (2000); CC Construcción y OP de Almería (1999); CC Construcción y OP de Guadalajara (2000); CC Construcción y OP de Málaga (1999); CC Construcción y OP de Palencia (1999); CC Construcción y OP de Toledo (1999); CC Construcción y OP de Valencia (1999); CC Construcción y OP de Badajoz (1998); CC Construcción y OP de Córdoba; CC Construcción y OP de Cuenca (1999); CC Construcción y OP de Orense (2000); CC Construcción y OP de Pontevedra (2000); CC Construcción y OP de Asturias (1999) y CC Construcción y OP de Sevilla (2000); CC Construcción y OP de Madrid (2000); CC Construcción y OP de Cáceres (1998); CC Construcción y OP de Vizcaya (2000) ; CC Construcción y OP de Murcia (1998) ; CC Construcción y OP de Valladolid (2000); CC Construcción y OP de Alava (2000).

⁴ CC Construcción y OP de Barcelona (1999); CC Construcción y OP de La Rioja (1999); CC Construcción y OP de Las Palmas (1993); CC Construcción y OP de Sta Cruz de Tenerife (1999); CC Construcción y OP de Salamanca (1999); CC Construcción y OP de Segovia (2000); CC Construcción y OP de Teruel (2000); CC Construcción y OP de Ávila; CC Construcción y OP de Zaragoza (1999); CC Construcción y OP de Soria (2000); CC Construcción y OP de Navarra (1999); ; CC Construcción y OP de Jaén (2000); ; CC Construcción y OP de Castellón (1999).

⁵ CC Construcción y OP de Burgos (2000).

tos 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 medida, 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 y los antiguos contratos de fomento de empleo. 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 la encontramos en el CC Construcción y OP de Soria (2000), en el de Vizcaya (2000) y en el de Álava (2000) así como respecto de los contratos a tiempo parcial 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.

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, quede 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) más que la concreción del contrato para obra o servicio determinado previsto con carácter general por el artículo 15.1.a) ET.

Siguiendo la tónica general hasta este momento, la negociación colectiva provincial o bien no contiene previsión alguna en este sentido⁶ o bien reitera de forma idéntica el contenido de dicho precepto⁷. Algún convenio se remite en bloque a lo dispuesto en el

⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Las Palmas (1993); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sta Cruz de Tenerife (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y OP de Madrid (2000); CC Construcción y OP de Zaragoza (1999); CC Construcción y OP de Soria (2000); CC Construcción y OP de Navarra (1999); CC Construcción y OP de Murcia (1998); CC Construcción y OP de Valladolid (2000); CC Construcción y OP de Burgos (2000); CC Construcción y OP de Castellón (1999).

⁷ CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Orense (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Pontevedra (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000); CC Construcción y OP de Ávila; CC Construcción y OP de Cáceres (1998); ; CC Construcción y OP de Jaén (2000); CC Construcción y OP de Álava.

CGSC⁸, lo que no obsta para que, posteriormente, añada alguna previsión singular respecto de alguna modalidad contractual⁹, fundamentando en algún caso dicha remisión a la reserva de la materia realizada por el CGSC, lo que no obsta para luego reproducir el tenor literal de todo el articulado¹⁰. En algún caso, se añade sobre lo previsto en el CGSC otras previsiones o regulaciones¹¹. Finalmente, en el caso del CC Construcción y OP de Vizcaya (2000) el precepto dedicado a la contratación regula la necesidad de que el contrato se realice por escrito haciendo constar el contenido general de las condiciones de trabajo y el grupo y categoría profesional, así como la necesidad de que el trabajador sea inscrito en el Libro de Matrícula, que como es sabido, ha sido suprimido por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre.

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 artículo 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 artículo 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 artículo 28 CGSC si bien algunos convenios provin-

⁸ CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999).

⁹ Concretamente, y como se señala con posterioridad, respecto del contrato eventual por circunstancias de la producción.

¹⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Asturias (1999).

¹¹ CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000). Al texto del CGSC añade: «Una vez formalizada la contratación, la empresa vendrá obligada a entregar al trabajador un copio del contrato. Las ETT aplicarán las condiciones salariales de este convenio».

ciales 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.

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 artículo 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 puesto que, lógicamente no todos 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 artículo 15.1.a) ET no tanto a su tenor literal (aunque algún CC provincial sí recoge la dicción exacta de dicho precepto)¹² 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 CC Albacete (2000) 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, alternatively, y de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario, el trabajador podrá disfrutar de 5 horas de la jornada del último día. Por su

¹² CC Construcción y OP de Valencia (1999) que a lo señalado añade lo siguiente: «con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta».

parte, el CC Santa Cruz de Tenerife (1999), 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.

Más importante es la regulación contenida en el CC Construcción y OP de Álava 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 tasadas¹³ 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 artículo 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 vinculado como 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. El CC Barcelona (1999) añade sobre esta regulación 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.

¹³ 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 número 3 de este artículo.
- Por causas técnicas o de organización.

En este supuesto, la empresa debe 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 adquirirá la condición de trabajador fijo de plantilla. A efectos del preaviso y sustitución del mismo remite a lo dispuesto en el epígrafe anterior.

La regulación convencional en este artículo 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 artículo 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 en ningún caso cabe superar el período máximo de tres meses. En este sentido, cabe señalar que el CC Construcción y OP de Vizcaya (2000) se desmarca un tanto de la regulación general pues claramente configura el límite de los tres años como un término cierto que opera como término para la extinción del contrato con independencia del estado de la obra en la que se encuentre prestando servicios el trabajador¹⁴.

¹⁴ Tras reproducir el tenor literal del artículo 28.2 CGSC añade, en lo que ahora interesa:

«(...) Cuando las partes alcancen dicho acuerdo, deberán forzosamente reflejarlo por escrito en cada ocasión, firmando el correspondiente documento según el modelo que figura como Anexo II.

La continuidad del contrato será para otra obra determinada, pudiendo las partes repetir la utilización de este mecanismo para obras sucesivas cuantas veces lo crean oportuno, hasta el límite del plazo de 3 años antes señalado.

El contrato, en este supuesto, no podrá ser extendido más allá del plazo de 3 años a contar desde su formalización, aún cuando no hubieran finalizado la obra o los trabajos de la especialidad, oficio o categoría a la que estuviera adscrito el/la trabajador/a, sin que esta circunstancia nunca pueda ser esgrimida contra la operatividad y cese del mismo.

Si cumplido el plazo máximo de 3 años no hubiese comunicado el cese del/la trabajador/a y el mismo continuara realizando la prestación laboral para la empresa, una vez rebasado dicho plazo máximo adquirirá la condición de fijo de plantilla. (...).».

Por su parte el artículo 28.3 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, a 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 artículo 28.2 CGSC, es decir, que podrán ser adscritos a otras obras dentro de los límites, geográfico y temporal, señalados.

Finalmente, el artículo 28.4 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 artículo 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 CC Barcelona (1999) cifra la indemnización en el 4'9% de los conceptos salariales de las tablas del convenio devengadas durante la vigencia del contrato¹⁵, 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 artículo 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 artículo 28 CGSC. Así, el CC Albacete (2000)

¹⁵ Esta 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.

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 contrato, que figura como anexo al propio convenio. También a la existencia de un modelo de contrato se refieren los CC de Salamanca (1999) y de Barcelona (1999). Por su parte, el CC Huesca (1999) prevé que en los casos de ceses de trabajadores fijos de obra por terminación de obra, las empresas les concederán 16 horas o 2 jornadas completas de trabajo retribuido dentro del plazo de preaviso, con la finalidad de buscar empleo. Finalmente, el CC Málaga (1999) prevé que las empresas facilitaran con el preaviso, copia de la liquidación de haberes que les pudiera corresponder. El CC Construcción y OP de Navarra (1999) prevé previsiones especiales para los delegados o miembros del Comité de Personal (*sic*) que finalicen su contrato como fijos de obra a fin de garantizar su continuidad en la empresa y en el mandato representativo¹⁶, previsión que se recoge en sentido similar en el CC Construcción y OP de Vizcaya (2000) el cual, además, contiene la previsión ya señalada respecto del término máximo de tres años previsión que, sin duda, y sin entrar en valoraciones acerca de su legalidad, constituye una modificación/aclaración importante respecto del régimen previsto en el CGSC.

¹⁶ Según el artículo 12, «las empresas procurarán ocupar a sus delegados y/o miembros de Comités de Empresa que finalicen su contrato como fijos de obra, en otro puesto de trabajo de su oficio y categoría, siempre que exista vacante del mismo puesto en otro centro de trabajo de la misma empresa, por un período no superior a tres años, en cómputo global, devengando la misma indemnización que la establecida en el artículo 11 de presente convenio.

El trabajador que finalice su contrato de trabajo y ostente en ese momento la condición de representante legal de los trabajadores, si es contratado por la misma empresa dentro del plazo de 30 días a la finalización indicada, seguirá ostentando la calidad de representante legal de los trabajadores con todas las funciones y derechos que la Ley le otorga, salvo que los trabajadores de la misma decidan en ese mismo plazo promover nuevas elecciones sindicales.

El apartado anterior no tendrá efecto si como consecuencia del cese del representante legal de los trabajadores por las causas mencionadas en el mismo, hubiese nombrado sustituto según constará en el acta de elecciones sindicales, será éste quien ostente dicha representación.

Lo establecido en los apartados anteriores tiene por objeto evitar los vacíos de representatividad sindical en este sector y hacer coincidir en el representante de los trabajadores la condición asimismo de delegado de prevención.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción

Bajo la genérica denominación de «Otras modalidades de contratación», el artículo 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 artículo 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 (el contrato podrá concertarse para cubrir puestos de trabajo en centros que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración 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, y dada la reserva que de la materia realiza el CGSC a su propia regulación, es reiterativa¹⁷ siendo de señalar que también existen casos en los

¹⁷ CC Construcción y OP de Salamanca (1999); CC Construcción y OP de Segovia (2000); CC Construcción y OP de Toledo (1999); CC Construcción y OP de Badajoz (1998); CC Construcción y OP de Orense (2000); y CC Construcción y OP de Asturias (1999); CC Construcción y OP de Madrid (2000) CC Construcción y OP de Cáceres (1998); CC Construcción y OP de Navarra (1999); CC Construcción y OP de Jaén (2000) ; CC Construcción y OP de Murcia (1998) ; CC Construcción y OP de Valladolid (2000) ; CC Construcción y OP de Burgos (2000) ; CC Construcción y OP de Castellón (1999).

que no existe mención alguna a esta figura¹⁸. Existen también algunos convenios que sobre la regulación señalada añaden mas o menos variaciones¹⁹ siendo destacables la regulación de la prórroga del contrato en supuestos de duración inferior a la máxima establecida²⁰ (previsión que contempla también en la actualidad en artículo 15 ET) y, en algún caso, la singularidad de que el período de referencia de 18 meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral²¹. El CC Construcción y OP de Álava cifra su duración máxima en trece meses y medio dentro de un período de 18 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 artículo 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. Esta antigüedad de la medida queda claramente puesta de manifiesto por la referencia del precepto al RD 1989/1984, como es sabido, regulador de la contratación coyuntural o de fomento de empleo ya derogada, convenios que sí gozaban por mandato reglamentario de indemnizaciones por fin de contrato. En todo caso, el RDL 5/2001, de 2 de marzo, a través de la modificación del artículo 49.1.c) ET, ha restablecido la indemnización por fin de contrato en los supuestos de contrato para obra y servicio determinados y even-

¹⁸ CC Construcción y OP de Las Palmas (1993) y CC Construcción y OP de Ávila; CC Construcción y OP de Zaragoza (1999); CC Construcción y OP de Soria (2000); CC Construcción y OP de Vizcaya (2000).

¹⁹ Así, 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 artículo 29, como luego veremos.

²⁰ CC Construcción y OP de Baleares (1999); CC Construcción y OP de Barcelona (1999); CC Construcción y OP de Palencia (1999); CC Construcción y OP de Teruel (2000); CC Construcción y OP de Valencia (1999); CC Construcción y OP de Córdoba (2000). CC Construcción y OP de Cuenca (1999); CC Construcción y OP de Pontevedra (2000); CC Construcción y OP de Tarragona (1999).

²¹ CC Construcción y OP de Barcelona (1999).

tual por circunstancias de la producción. Respecto de esta indemnización y desde el punto de vista del reparto funcional de materias entre la ley y la negociación colectiva, hay que señalar la modificación que la Ley 12/2001 opera sobre la regulación del RDL 5/2001 pues mientras éste remitía a la negociación colectiva o a «la normativa específica que les sea de aplicación» para la determinación de la cuantía de la indemnización previendo, con carácter supletorio de aquélla, 8 días de salario por cada año de servicio, la Ley 12/2001 establece la indemnización en esa misma cuantía de forma directa sin remisión alguna a la negociación colectiva añadiendo «o la establecida en su caso, en la normativa específica que le sea de aplicación».

La indemnización se cifra distinguiendo si la duración del contrato ha sido o no igual o inferior a 365 días: 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.

Añade además, la obligación de que estos contratos se formalicen por escrito.

Los convenios provinciales en general reiteran el tenor literal del precepto²² si bien no falta algún convenio que no contiene referencia alguna²³. En algunos convenios se mantiene la idea o regulación modificándose únicamente la dicción²⁴. Otros convenios sólo recogen la obligación de que dichos contratos se formalicen por escrito²⁵. El CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000)

²² CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Orense (2000); y CC Construcción y Obras Públicas de Asturias (1999); CC Construcción y OP de Madrid (2000); CC Construcción y OP de Ávila; CC Construcción y OP de Cáceres (1998); CC Construcción y OP de Navarra (1999); CC Construcción y OP de Vizcaya (2000); CC Construcción y OP de Jaén (2000); CC Construcción y OP de Murcia (1998); CC Construcción y OP de Valladolid (2000); CC Construcción y OP de Burgos (2000); CC Construcción y OP de Castellón (1999); CC Construcción y OP de Álava.

²³ CC Construcción y Obras Públicas de Baleares (1999) y CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y OP de Zaragoza (1999).

²⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Las Palmas (1993) y CC Construcción y Obras Públicas de Pontevedra (2000).

²⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000).

prevé un régimen indemnizatorio singular que, a lo señalado, adiciona otras indemnizaciones²⁶. Por su parte, el CC Construcción y OP de Soria (2000) cifra el límite entre una y otra indemnización no en 365 días sino en 181 días.

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

El artículo 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, en la actualidad y tras la modificación por la Ley 29/1999, de 16 de julio del artículo 11 Ley 14/1994, de 1 de junio, se encuentra consagrada con carácter legal pero no lo estaba cuando el CGSC introdujo tal previsión.

Los convenios provinciales en general, reiteran el precepto general en términos idénticos no faltando, no obstante, convenios que no contienen cláusula alguna a este respecto. Sólo el CC Construcción y Obras Públicas de Pontevedra (2000) prevé, además, obligaciones de tipo documental y limitaciones para recurrir a esta forma de contratación²⁷. El CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000) prevé esta obligación en el artículo destinado a señalar que el ingre-

²⁶ Artículo 15. Indemnización por cese.

Los trabajadores fijos de obra percibirán, en el momento de su cese, una indemnización del 4,5% sobre la totalidad de los conceptos salariales percibidos durante la vigencia de su contrato de trabajo, con arreglo a las tablas salariales.

Asimismo, percibirán una indemnización supletoria de 433 pta, sin distinción de categorías, por cada mes o fracción de mes que haya permanecido de servicio en la empresa. Los trabajadores contratados a tiempo superior (sic) a seis meses, al amparo de la legislación vigente sobre fomento de empleo o contratación temporal, percibirán una indemnización del 4,5% exclusivamente, sobre la totalidad de los salarios devengados durante la vigencia del contrato, con arreglo a las tablas del presente Convenio. Los trabajadores contratados al amparo de la legislación vigente por tiempo inferior a 6 meses, para trabajar en una o varias obras de construcción, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato a percibir una indemnización por conclusión del 7% calculado sobre los salarios de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Las indemnizaciones del personal que preste servicios en obras de larga duración, entendiéndose por tales las de más de 2 años, percibirán una indemnización de un mes de salario por año de servicio o fracción.

²⁷ Artículo 19. Empresas de trabajo temporal. Las empresas afectadas por este convenio cuando contraten los servicios de empresa de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores en aplicación de este convenio colectivo o pacto

so en el trabajo podrá realizarse de conformidad con cualesquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, disposiciones complementarias y CGSC, tal y como se ha señalado. El CC Construcción y OP de Navarra (1999) realiza una muy detallada regulación de la materia, fundamentalmente tras el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. No obstante, en materia de retribución no prevé la garantía del 100% del salario del convenio de la construcción mas que a partir del año 2000.

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 artículo 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)²⁸, la presente regulación sustituye íntegramente lo establecido en esta materia en los Convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos, sin perjuicio de lo estipula-

de empresa. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio. No se podrán contratar los servicios de las empresas de trabajo temporal para la realización de las tareas habituales. Sólo se podrán utilizar para el caso de cubrir incapacidades temporales o situaciones extraordinarias.

²⁸ Dicha D.T.1ª.2 se refiere a la vigencia transitoria del sistema de clasificación profesional previsto en la Ordenanza Laboral de la Construcción de 28 de agosto de 1970.

do 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 artículo 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 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.1^a, 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. 29.4.6 CGSC).

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 insa-

lubres 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 artículo 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 minúsculo. En este sentido, el CGSC ha hecho uso de tal habilitación y ha fijado la duración máxima en tres años sin perjuicio de lo previsto en supuestos de IT inferior a 6 meses, supuestos que comportarán la ampliación del contrato por tiempo igual al que el contrato haya estado suspendido. Hay que señalar que en esta materia de duración máxima son numerosos los convenios colectivos provinciales que fijan como duración máxima 2 años²⁹ pese a lo antes señalado sobre reserva de la materia al CGSC, convenios que, además, son posteriores cronológicamente al CGSC. Son menos los convenios que recogen la duración máxima de 3 años³⁰.

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 artículo 29.4.8 CGSC que

²⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000); CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999), CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y OP de Madrid (2000); CC Construcción y OP de Cáceres (1998); CC Construcción y OP de Navarra (1999); CC Construcción y OP de Murcia (1998).

³⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Pontevedra (2000); CC Construcción y OP de Jaén (2000); CC Construcción y OP de Castellón (1999).

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. 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 50 km de distancia³¹.

En materia de retribución, el ET llama también al convenio colectivo, estableciendo una regulación subsidiaria en caso de falta de regulación convencional. Ya se ha señalado que, por lo que respecta a la distribución de dicha materia en la estructuración que de la negociación colectiva realiza el CGSC, este tiene reservado la fijación de los conceptos y estructura de las retribuciones remitiendo a la negociación provincial la concreción cuantitativa de dichas percepciones.

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:

- De 16 y 17 años
 - primer año: 55%
 - segundo año: 60%
- De 18 y 21 años
 - primer año: 65%
 - segundo año: 70%,

porcentajes referidos al salario del nivel IX de las tablas de cada convenio, salvo que éste fuera inferior al 85% SMI para los que menores de 18 años, o al 100% del salario mínimo interprofesional para los que hayan cumplido dieciocho años, en caso, percibirán el salario mínimo interprofesional. La retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo.

³¹ CC Construcción y Obras Públicas de Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Valencia, CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Orense (2000); CC Construcción y OP de Navarra (1999).

En segundo lugar, y por lo que se refiere al papel de los convenios colectivos provinciales, y pese a lo señalado respecto de la reserva material prevista en el artículo 10 CGSC, el artículo 4.9 añade que los convenios provinciales que a la entrada en vigor del convenio previeran una retribución salarial superior a los porcentajes señalados, la mantendrían como condición mas beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, decretando su congelación hasta su equiparación. No obstante tal previsión y aunque en general la negociación colectiva provincial se ajusta al tenor literal del CGSC³², en algún caso los porcentajes son superiores³³ mientras que en otros se cifra la cuantía en cantidades fijas concretas³⁴, siendo de destacar la incongruencia de algunos que pese a fijar la duración máxima del contrato en dos años, establece luego tabla salarial para tres años³⁵. Igualmente, algunos convenios —los señalados que se apartan de la regulación del CGSC— prevén como límite el 100% del salario mínimo interprofesional tanto para mayores como para menores de 18 años³⁶. En otros casos, los porcentajes fijados para la retribución son inferiores posiblemente por error pues en lo restante (garantías de porcentajes sobre SMI) es idéntico al CGSC³⁷.

³² CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Orense (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Asturias (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y OP de Madrid (2000); CC Construcción y OP de Cáceres (1998).

El CC Construcción y OP de Zaragoza (1999) sólo regula el aspecto retributivo del contrato no reiterando lo dispuesto en el CGSC respecto del restante régimen jurídico.

³³ CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (2000): «De 16 a 21 años, el primer año, el 65% y el segundo año, el 75%».

³⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Pontevedra (2000), CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999).

³⁵ F CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

³⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

³⁷ CC Construcción y OP de Jaén (2000).

En tercer lugar, tanto el CGSC como todos los provinciales recogen el derecho de los contratados con contrato para la formación a cobrar el plus extrasalarial previsto en el artículo 64 CGSC en igual cuantía que el señalado en el respectivo convenio provincial para el resto de los trabajadores.

Finalmente, la última llamada del ET a la negociación colectiva en la regulación del contrato para la formación se contiene en el artículo 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, aspecto que efectivamente es abordado por la práctica totalidad de los convenios colectivos provinciales³⁸ (no así por el CGSC) que prevén, de acuerdo con lo previsto en la D.A.1ª Ley 63/1997, de 26 de diciembre, la posibilidad de que, a partir de 16 de mayo de 1998, los contratos temporales, incluidos los formativos, puedan ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida sujetos al régimen jurídico previsto en dicha Disposición Adicional.

No faltan convenios provinciales que no contienen disposición alguna referida al contrato para la formación³⁹ o que esta es muy parca: así por ejemplo, el CC Construcción y OP de Zaragoza (1999), el de Vizcaya (2000) y el de Álava (2000) se refieren únicamente al nivel retributivo y a la percepción en iguales condiciones que el resto de trabajadores del plus extrasalarial de transporte y el CC Construcción y OP de Soria (2000) se remite al CGSC y al ET previendo únicamente disposiciones referidas a la retribución de los *aprendices* (sic)⁴⁰.

³⁸ CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Orense (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Pontevedra (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Asturias (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

³⁹ CC Construcción y OP de Ávila (1999).

⁴⁰ Por su parte, los CC Construcción y OP de Valladolid (2000) y CC Construcción y OP de Burgos (2000) remiten en bloque a lo dispuesto en el CGSC.

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 las cláusulas relativas a las garantías de la contratación, denominación bajo la que se recogen obligaciones de visado⁴¹ y formalización de contratos⁴² y exposición de copias de los boletines de cotización⁴³; garantías para el supuesto de incumplimiento de las normas relativas a la contratación temporal⁴⁴; garantía de los derechos de los trabajadores en supuestos de pérdida de contrata o concesión⁴⁵, publicación de copia del recibo de hallarse al corriente en el pago de la cuota a la entidad aseguradora respecto de las pólizas que se hayan concertado a favor de los trabajadores o sus causahabientes⁴⁶, entre otros supuestos.

C. Medidas de fomento del empleo

Aunque en el CGSC no se recoge ninguna previsión relativa al fomento del empleo en el sector, salvo la referencia indirecta ya señalada a la antigua regulación de fomento de empleo en el precepto destinado a establecer las indemnizaciones por fin de contrato, en los convenios provinciales sí se encuentran algunas disposiciones en tal

⁴¹ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

⁴² CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999).

⁴³ CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba; CC Construcción y Obras Públicas de Pontevedra (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Asturias (1999); CC Construcción y OP de Zaragoza (1999); CC Construcción y OP de Valladolid (2000).

⁴⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999).

⁴⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Construcción y OP de Vizcaya (2000).

En este sentido, el CC Construcción y OP de Navarra (1999) prevé, en la D.A.8ª, el compromiso de las partes firmantes a constituir una Comisión para el estudio de los problemas derivados de la existencia de empresas de mantenimiento y conservación de obras o infraestructuras viarias de la Comunidad Foral respecto de los derechos de los trabajadores en los supuestos de pérdida de la contrata o concesión administrativa.

⁴⁶ CC Construcción y OP de Zaragoza (1999).

sentido, de muy diversa índole o funcionalidad. En general, es habitual, como ya se ha señalado, la previsión referida 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. Igualmente, aunque de manera mucho más aislada, es posible encontrar alguna referencia a la conveniencia de supresión de los destajos y horas extraordinarias⁴⁷; evitar el intrusismo profesional⁴⁸, el fomento de la jubilación anticipada a los 64 años y posterior suscripción del contrato de relevo; y la jubilación forzosa a los 65 años, medida estas últimas sí previstas en el CGSC y que reiteran en prácticamente todos los convenios provinciales. Hay que tener en cuenta que en muchas provincias españolas el sector de la construcción se encuentra no con un problema de desempleo sino por el contrario, con problemas de personal cualificado para poder llevar a cabo las obras contratadas, lo que explica la absorción por estas provincias de buena parte del personal cualificado de otras en las que el sector no se encuentra en tal fase de expansión así como de muchos trabajadores extranjeros.

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 8 convenios específicos referidos a esta

⁴⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Galicia; CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Las Palmas (1993); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Salamanca (1999); CC Construcción y OP de Cáceres (1998); CC Construcción y OP de Vizcaya (2000); ; CC Construcción y OP de Jaén (2000) ; CC Construcción y OP de Valladolid (2000).

⁴⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Las Palmas (1993); CC Construcción y OP de Jaén (2000) ; CC Construcción y OP de Castellón (1999).

actividad con carácter exclusivo⁴⁹, hay que señalar, en primer lugar, que sólo el CC Valencia (1998) 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, todos los convenios se remiten al CGSC como normativa aplicable.

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 (2000), Valencia (1998) y La Coruña (2000), si bien este último 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. Los convenios de Alicante (1999) y Almería (1999) se remiten expresamente al capítulo II CGSC en materia de contratación y el Convenio de Castellón (1999) no contiene referencia alguna al mismo salvo la referencia general ya señalada de remisión al CGSC. Tampoco se refiere al mismo el CC de Vicaya (1998) 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 (1999) y Alicante (1999) [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], en general o bien no se regulan algunas modalidades contractuales o bien se hace en términos idénticos⁵⁰.

⁴⁹ CC Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (1999); CC Canteras y serrerías de mármol de Almería (1999); CC Elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (2000); CC para Industrias de Mármoles y Piedras de Castellón (1999) y CC para mármoles y piedras de Pontevedra (2000); CC Canteros, Marmolistas y Granitos naturales de Valencia (1998); CC Industrias de Mármoles y Piedras de Vizcaya (1998).

⁵⁰ Así, el CC 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 CC de Pontevedra (2000) es idéntico al CGSC en todas las modalidades de contratación salvo en el contrato para la formación que no aparece siquiera mencionado.

El CC de La Coruña (2000) también transcribe el CGSC en modalidades de contratación con el añadido ya señalado e igualmente omite cualquier referencia al contrato para la formación.

El CC de Almería (1999), no obstante la remisión genérica al CGSC, establece las retribuciones para los contratos de formación.

El CC Valencia (1998) transcribe el contenido del CGSC.

Solo el CC de La Coruña (2000), en el precepto dedicado al contrato eventual por circunstancias de la producción se aparta de la transcripción del CGSC cuando explícita las singularidades del sector⁵¹. Crítica resulta la referencia del CC de Castellón (1999) a los contratos para la formación: «En este contrato se estará al resultado del estudio que realice la Comisión Paritaria Nacional de Formación Profesional».

Por lo que respecta a otras cuestiones relativas a la contratación la tipología es similar: en algunos casos, se recomienda expresamente la conveniencia de acogerse a las medidas de fomento del empleo estable previstas en la Ley 63/1997⁵², admitiéndose también la utilización, cuando así se estime conveniente de otras modalidades contractuales tales como el contrato de sustitución, el contrato temporal de fomento de empleo, el de relevo, en prácticas y a tiempo parcial⁵³, la regulación de la jubilación a los 64 años como medida de fomento de empleo y consiguiente contrato de sustitución⁵⁴ y la conveniencia de erradicar el pluriempleo, previendo medidas de control del empleo de los trabajadores⁵⁵.

Por lo que se refiere a los convenios referentes a la actividad de pintura, como ya se ha señalado actividad comprendida en el CGSC, hay que señalar las importantes diferencias entre los dos existentes pues mientras el CC para Pintura de La Coruña (2000) en materia de

⁵¹ «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».

⁵² CC Almería.

⁵³ CC Almería.

⁵⁴ CC Castellón (1999) y CC Pontevedra (2000).

⁵⁵ CC de Pontevedra (2000): «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 artículo 64.1.5 ET».

contratación reitera todas las disposiciones del CGSC (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), el CC para Pintores Murales, decoradores y empapeladores no contiene precepto alguno ni remisión, específica o genérica, al CGSC.

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 CC 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. Ya hemos señalado, además que prácticamente todos ellos se remiten como legislación supletoria no al CGSC sino al Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado por Resolución de 21-3-1996.

A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo

En general, los convenios examinados son muy parcos y, en algún caso⁵⁶, bastante asistemáticos en lo relativo a las condiciones generales de ingreso a la empresa. Sólo el CC para Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (1999) se refiere de forma expresa a que el persona será admitido con arreglo a las normas generales vigentes en materia de colocación y a las especiales contenidas en la Ordenanza. El CC de Comercio-Almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento de Alicante (2000) 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 CC de Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2000) se refiere a la forma del contrato exhaustivamente, reiterando, sin citarlo, el tenor literal del artículo 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 servi-

⁵⁶ CC Comercio-Almacenistas de Materiales de Construcción de Alicante (2000).

cios, 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 tal⁵⁷, por lo demás, en términos prácticamente idénticos a lo regulado por el RD 1659/1998, de 24 de julio, de desarrollo del artículo 8.5 ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

La regulación sobre el período de prueba es mas numerosa cuantitativamente y cualitativamente. El CC Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (1998) prevé duraciones distintas: Cinco meses para los jefes de las distintas áreas; tres meses para encargados y viajes (sic); y un mes para el resto del personal mientras que el CC Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria (1998) 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. Por su parte, el CC de Materiales de Construcción y decoración y comercio del metal de La Coruña (1998) establece seis meses para el grupo de mandos y el grupo de técnicos; y un mes para el grupo de profesionales y el grupo de iniciación. El CC para Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (1999) distingue entre empresas de mas o menos 25 trabajadores: en el primer supuesto, seis meses para personal técnico titulado y jefes y dos meses para el resto del personal; en el segundo caso, seis y tres meses respectivamente. Hay que señalar que este es uno de los pocos convenios que, al igual que el ET, atiende expresamente al tamaño de la empresa en orden a la fijación del período de prueba.

El CC de León (2000) se remite al artículo 14 del ET mientras que el CC de Alicante (2000) establece la misma duración que el CGSC. El CC Comercio de Materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (1999) no prevé ninguna disposición al respecto,

⁵⁷ «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».

siendo de resaltar, no obstante, que éste declara legislación supletoria aplicable el CGSC y no el Acuerdo de sustitución de la Ordenanza de Comercio. El CC Comercio de Materiales de Construcción de Valencia (1998) y el de Pontevedra (1999) tampoco prevén precepto alguno referido al período de prueba siendo el primero uno de los que declaran legislación supletoria al Acuerdo de sustitución citado mientras que del segundo se deduce tácitamente.

B. Contratación

En materia de contratación, los convenios de comercio de materiales de construcción son heterogéneos. Hay que señalar, en primer lugar, que sólo el CC para Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Lugo (1999) contempla la figura del contrato fijo de obra del CGSC⁵⁸. El resto de convenios no recogen ni mencionan siquiera de forma expresa el contrato para obra o servicio determinado. En contrapartida, prácticamente todos ellos⁵⁹ contienen disposición específica referida al contrato eventual por circunstancias de la producción, aunque sea tan parcamente como para autorizar su utilización⁶⁰. La duración máxima prevista para estos contratos oscila entre 13 meses dentro de un período de 18 meses⁶¹, 12 en un período de 18⁶²; y 13 meses y medio en un período de 18⁶³. Por lo que respecta a otros aspectos del régimen jurídico del contrato eventual por circunstancias de la producción, sólo el CC Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (1998) identifica o concreta, mas allá de la reiteración del tenor del artículo 15.1.b) ET o del

⁵⁸ Ya se ha señalado que este convenio declara como legislación supletoria el CGSC y no el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio.

⁵⁹ Con la única salvedad del CC para Comercio de Materiales de Construcción de Pontevedra (1999) que no regula nada en materia de modalidades de contratación (omisión absoluta).

⁶⁰ CC Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria (1998).

⁶¹ CC Materiales de Construcción y Decoración y comercio del metal de La Coruña (1998).

⁶² CC para Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2000); CC Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (1998); CC para Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Lugo (1999).

⁶³ CC Comercio de materiales de construcción de Valencia (1998); CC Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2000); CC Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (1999); CC Actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minoristas de Cádiz (2000).

CGSC⁶⁴, 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. Más lacónicamente, el CC Actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista de Cádiz (2000) se refiere a las características de los ciclos de contratación y producción existentes en el sector.

En materia de indemnizaciones por fin de contrato, la regulación es heterogénea: desde la falta de previsión alguna⁶⁵, a la previsión de 12 días de salario en los supuestos de contrato eventual por circunstancias de la producción de duración igual o superior a 1 año⁶⁶ o de un día por cada mes trabajado⁶⁷, pasando por la reiteración de las previstas en el CGSC⁶⁸ o por un 3% sobre el salario base para todos los contratos que no se celebren con carácter indefinido, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año⁶⁹. Como ya se ha señalado, en materia de indemnizaciones, el RDL 5/2001 estableció un régimen legal de indemnización por fin de contrato en los contratos para obra o servicio determinado y en los contratos eventuales, régimen no previsto con anterioridad a dicha norma salvo en normas de origen convencional.

En materia de contratos formativos, no hay regulación novedosa alguna. Algunos convenios ni se refieren siquiera a tal posibilidad⁷⁰ o transcriben el tenor literal del CGSC⁷¹; en otros casos se establecen

⁶⁴ Ya se ha señalado que el CC Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Lugo (1999) copia literalmente todos los preceptos del CGSC dedicados a la contratación.

⁶⁵ CC Actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minoristas de Cádiz (2000); CC Comercio materiales de Construcción de Barcelona (1999); CC Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria (1998); CC Comercio de materiales de construcción de Tarragona (1998).

⁶⁶ CC Comercio de materiales de construcción de Valencia (1998)

⁶⁷ CC para Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2000).

⁶⁸ Ya se ha señalado que el CC Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Lugo (1999) copia literalmente todos los preceptos del CGSC dedicados a la contratación.

⁶⁹ CC: Comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (2000).

⁷⁰ CC Actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minoristas de Cádiz (2000); CC Almacenistas de Materiales de Construcción de León (2000); CC Materiales de construcción y decoración y comercio del metal de La Coruña (1998); CC Comercio de Materiales de Construcción de Pontevedra (1999).

⁷¹ CC Comercio de Materiales de Construcción y saneamiento de Lugo (1999).

las duraciones máximas del contrato⁷², su retribución⁷³, las categorías en las que cabe su suscripción⁷⁴ o por el contrario en las que no cabe⁷⁵, e incluso su obligatoria transformación en contratos indefinidos al amparo de la Ley 63/1997 si bien condicionada a que las empresas tengan contratados un número determinado de trabajadores⁷⁶.

Singular es la previsión contenida en el CC Comercio de Materiales de construcción de Tarragona (1998) relativa al compromiso empresarial de realizar contrataciones de carácter fijo discontinuo a aquellos trabajadores que «con motivo de reiteradas contrataciones eventuales les pudiera corresponder un trabajo continuo en el desarrollo normal de la actividad de la empresa».

Finalmente, hay que señalar la existencia de disposiciones en materia de contratos a tiempo parcial tales como la posibilidad de realizar horas complementarias en los contratos a tiempo parcial de tipo indefinido sin que puedan exceder del 20% de las horas ordinarias contratadas⁷⁷ y el procedimiento que regula el llamamiento en los contratos fijos discontinuos⁷⁸ estableciendo el orden de llamada por apertura de la actividad, grupo profesional y antigüedad y fijando como plazo mínimo para la notificación de la incorporación y finalización de la actividad 20 días. El convenio prevé incluso la posibilidad de que cuando el trabajador no se incorpore con causa justificada cabrá la realización de un contrato de interinidad o eventual por circunstancias de la producción para cubrir dicha eventualidad.

⁷² CC Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (1999).

⁷³ CC Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (1998); CC Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria (1998).

⁷⁴ CC Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria (1998).

⁷⁵ CC Comercio de Materiales de Construcción de Valencia (1998): «(...) quedando excluidas de esta forma de contratación las categorías de mozo, cobrador, peón, telefonista, conserje, vigilante y personal de limpieza».

⁷⁶ CC Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (1998): «(...) las empresas que contraten bajo esta modalidad formativa, convertirán a la finalización de la duración máxima de dichos contratos por lo menos un tercio de ello en la nueva modalidad de fijos o indefinidos, siempre que las empresas tengan contratados un número superior a dos trabajadores/as dentro de esta modalidad contractual».

⁷⁷ CC Actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista de Cádiz (2000).

⁷⁸ CC Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (1998).

C. Medidas de fomento del empleo

Más interesantes son las previsiones contenidas en materia de fomento del empleo. Junto a las ya habituales de supresión de horas extraordinarias habituales⁷⁹ o las menos frecuentes pero ya señaladas de evitación del pluriempleo⁸⁰, las referencias a la conversión de los contratos temporales en indefinidos al amparo de la Ley 63/1997⁸¹ y la ampliación del ámbito temporal de los beneficios establecidos por dicha Ley⁸², son bastante frecuentes el establecimiento de límites porcentuales de la contratación temporal respecto de la contratación indefinida siendo estos distintos entre unos y otros convenios⁸³. En algún caso se prevén cláusulas de mantenimiento del empleo previendo que las bajas por jubilación, fallecimiento o excedencias superiores a un año, se cubrirán con trabajadores de nueva contratación otorgando preferencia a aquellos que hubieran trabajado en la empresa por temporada⁸⁴ o en sentido muy similar se prevé⁸⁵ «con la finalidad de fomentar el empleo» que las contrataciones que se quieran efectuar para la cobertura de las vacantes generadas durante la vigencia del convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente, les será de aplicación el Decreto 199/1997, de 29 de julio”.

⁷⁹ CC Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (1999); CC Materiales de Construcción de Pontevedra (1999).

⁸⁰ CC Materiales de Construcción de Pontevedra (1999).

⁸¹ CC Actividades conexas de Comercio de la Construcción tanto mayorista y exclusivista como minoristas de Cádiz (2000); CC Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (1999); CC de Materiales de Construcción y decoración y comercio del metal de La Coruña (1998); CC Comercio de Materiales de construcción de Tarragona (1998).

⁸² CC Actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minoristas de Cádiz (2000).

⁸³ Así, por ejemplo, el CC de Materiales de construcción y decoración y comercio del metal de La Coruña (1998) establece a cargo de las empresas la obligación de tener un porcentaje de empleo fijo respecto a la plantilla total de, al menos, el 50%; el CC de Comercio de Materiales de Construcción de Tarragona (1998) establece límites porcentuales tanto respecto de los contratos formativos (10% del total de la plantilla de la empresa) como respecto a los contratos eventuales (30% de la plantilla de la empresa); el CC Comercio de Materiales de Construcción de Cantabria (1998) establece que los trabajadores fijos o indefinidos no supondrán menos del 60% de los trabajadores de la plantilla de cada empresa del sector.

⁸⁴ CC Actividades conexas de comercio de construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista de Cádiz (2000).

⁸⁵ CC Actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minoristas de Cádiz (2000).

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) sin ningún tipo de especialidad.

La única excepción la constituye el CC para la Construcción de Guipúzcoa⁸⁶ que, por lo que se refiere a las modalidades de contratación, señala que las empresas de construcción y obras públicas a excepción de fábricas 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 contrato fijo 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

⁸⁶ Cuyo 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.

- 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

Como ya se ha señalado, se trata de una previsión también existente en el Convenio para Construcción y Obras Públicas de Alava (2000). No prevé, sin embargo, el precepto disposición alguna relativa a la posibilidad de adscripción del personal a obra distinta de la contratada dentro de la misma provincia y con el límite temporal de tres años lo que no parece que implique su exclusión dada la reserva material que el CGSC mantiene en materia de modalidades de contratación.

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, transcriben⁸⁷ o no⁸⁸ las normas referidas al ingreso en el trabajo y las pruebas de aptitud, en el límite de duración (181 días⁸⁹ o 365 días⁹⁰) de los contratos temporales en aras a establecer la indemnización por fin de contrato en 4'5% o 7%; en la duración máxima del contrato de formación en dos⁹¹ o tres⁹² años o incluso en la falta de previsión alguna respecto de este contrato⁹³; en la previsión de formación a distancia en los contratos formativos cuando no sea posible la formación presen-

⁸⁷ CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción de Ceuta (1999).

⁸⁸ CC Construcción y Obras públicas y Derivados del Cemento de Zamora (2000); CC Construcción de Guipúzcoa; CC Industrias de la Construcción y obras públicas de Huelva (2000); CC Edificación y Obras públicas de León (2000); CC Construcción de Granada (1995); CC Construcción de Lérida (2000).

⁸⁹ CC Construcción de Ceuta (1999); CC Construcción de Granada (1995).

⁹⁰ CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (2000); CC Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000); CC Edificación y Obras Públicas de León (2000).

⁹¹ CC Construcción de Cantabria (1998).

⁹² CC Construcción de Ceuta (1999); CC: Industrias Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000); CC Edificación y Obras Públicas de León (2000).

⁹³ CC Construcción, Obras públicas y Derivados del Cemento de Zamora (2000); CC Construcción de Guipúzcoa; CC Construcción de Granada (1995).

cial⁹⁴; en la fijación de 12⁹⁵ meses de duración del contrato eventual en un período de 18; en la previsión⁹⁶ o no⁹⁷ de normas limitativas de la realización de horas extraordinarias habituales, en la previsión⁹⁸ o no⁹⁹ de compromisos relativos a la conversión de contratos temporales y formativos en contratos indefinidos. En definitiva, que la conjunción de diversas actividades ya deslindadas a nivel estatal no ha supuesto ninguna modificación de la regulación en los convenios provinciales en referencia con los mismos convenios provinciales limitados a las actividades comprendidas en el ámbito de aplicación del CGSC.

Distinta es la situación en el Convenio Colectivo para Homogeneras y Canteras de Vizcaya (1998)¹⁰⁰ que al no comprender en su ámbito funcional la actividad de construcción de obras públicas no contiene referencia alguna al contrato fijo de obra (ni siquiera al genérico contrato para obra o servicio determinado). Sí contiene referencia al contrato eventual por circunstancias de la producción al que establece como duración máxima 13 meses dentro de un período de 18, no afectado aún por la regulación del RDL 5/2001, el contrato para formación (respecto del cual no establece duración máxima alguna aunque sí concreta el salario y que la formación teórica se podrá concentrar en el período final de duración del contrato), el salario del contrato en prácticas; y la equiparación salarial de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

⁹⁴ CC Construcción de Ceuta (1999); CC Industrias Construcción y obras públicas de Huelva (2000).

⁹⁵ CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción, Obras públicas y derivados del cemento de Zamora (2000); CC Construcción de Ceuta (1999); CC Construcción de Guipúzcoa; CC Edificación y Obras públicas de León (2000); CC Construcción de Granada (1995); CC Construcción de Lérida (2000).

⁹⁶ CC Construcción, Obras públicas y Derivados del Cemento de Zamora (2000); CC Construcción de Ceuta (1999); CC Edificación y Obras Públicas de León (2000).

⁹⁷ CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción de Guipuzcoa; CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000); CC Construcción de Granada (1995); CC Construcción de Lérida (2000).

⁹⁸ CC Construcción, obras públicas y derivados del cemento de Zamora (2000); CC Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000); CC Edificación y Obras públicas de León (2000).

⁹⁹ CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción de Ceuta (1999); CC Construcción de Guipúzcoa (2000); CC Construcción de Granada (1995); CC Construcción de Lérida (2000).

¹⁰⁰ Cuyo ámbito funcional se refiere a actividades comprendidas en el CGSC (canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales y actividades no comprendidas en el mismo sino en otros convenios sectoriales de ámbito estatal (yeso y cales; fabricación y venta de hormigón).

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 también reservadas en el CGSC para dicho ámbito, ya se ha señalado que el CGDC distingue dos grupos de materias agrupados en función de la distinción prevista en el artículo 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.

No obstante lo señalado, y por lo que se refiere a la exposición del contenido material del convenio hay que tener en cuenta que el 1-10-2001 se publica en el Boletín Oficial del Estado el II Convenio General de Derivados del Cemento (2001-2005) que deroga al anterior I Convenio General de Derivados del Cemento (1996-2000). Aunque en algunas materias las modificaciones son mínimas, en otras las modificaciones son de mayor alcance, fundamentalmente por la incidencia de reformas legales que, o bien limitan el papel de la negociación colectiva o bien modifican el régimen jurídico legal de alguna institución jurídica, lo que necesariamente se traslada al ámbito del convenio colectivo. Esto significa que, fundamentalmente en materia de modalidades de contratación donde las modificaciones sí son importantes, las referencias de los convenios colectivos provinciales carecen ya, en muchos casos, de sentido, al ir referidas al CGDC ya derogado. En algún caso, no obstante, algunos convenios provinciales anteriores a la aprobación del II CGDC ya se hicieron eco de las modificaciones legales apartándose de la regulación del CGDC entonces vigente. En todo caso, y hecha la salvedad señalada, se hará referencia, a título ejemplificativo, a esta negociación colectiva inferior como ilustrativa de la adaptabilidad, flexibilidad o, en definitiva, naturaleza cambiante del Derecho del Trabajo.

Para el papel que a la negociación colectiva ha otorgado u otorga en la actualidad el ET nos remitimos a lo anteriormente señalado.

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.

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.

Dado que el II CGDC no ha modificado ni un ápice el I CGDC al amparo del cual se suscribieron los convenios colectivos provinciales examinados estos, en general, reiteran¹⁰¹ literalmente el contenido del CGDC si bien no falta convenios que no contienen previsión algu-

¹⁰¹ CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996); CC Derivados del Cemento de Albacete (2000); CC Derivados del Cemento de Almería; CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998); CC Derivados del Cemento de Granada (1998); CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997); CC Derivados del Cemento de Castellón (1999); CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); CC Derivados del Cemento de Huesca (2000); CC Derivados del Cemento de La Coruña (1997); CC Derivados del Cemento de León (2000); CC Derivados del Cemento de Málaga (1997); CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998); CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999); CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997); CC Derivados del Cemento de Toledo (1998); CC Derivados del Cemento de Valencia (1998); CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000); CC Derivados del Cemento de Badajoz (1997); CC Derivados del Cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); CC Derivados del Cemento de Baleares (1998).

na¹⁰² 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 trabajadores¹⁰³. No faltan convenios que se remiten genéricamente a los preceptos correspondientes del CGDC¹⁰⁴.

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, previsión innecesaria pues como ya se ha señalado, la inscripción en el libro de matrícula de personal constituía una obligación que el ordenamiento de la Seguridad Social (art. 101 LGSS) imponía al empresario con carácter obligatorio, obligación en la actualidad derogada por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre.

Dado que dicha obligación ya se contemplaba también en el Convenio general anterior (no obstante ser una simple reiteración de una obligación legal) los convenios provinciales, en general, también recogen dicha previsión¹⁰⁵ aunque no faltan convenios que no lo hacen¹⁰⁶ o que simplemente, en dicha materia se remiten al CGDC¹⁰⁷.

¹⁰² CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996); CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemento de Alicante (1999); CC Derivados del Cemento de Burgos (2000); CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (2000); CC Derivados del Cemento de Gerona; CC Derivados del Cemento de Palencia (1998); CC Derivados del Cemento de Navarra (2000); CC Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya (1999); CC Derivados del Cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998); CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999); CC para materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999).

¹⁰³ CC Derivados del Cemento de Madrid (1998).

¹⁰⁴ CC Derivados del Cemento de Murcia (1998); CC Derivados del Cemento de Avila (2000); CC Derivados del Cemento de Segovia (1999); CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997); CC Derivados del Cemento de Asturias (1998); CC Derivados del Cemento de Jaén (2000).

¹⁰⁵ CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996); CC Derivados del Cemento de Albacete (2000); CC Derivados del Cemento de Almería; CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998); CC Derivados del Cemento de Granada (1998); CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997); CC Derivados del Cemento de Castellón (1999); CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); CC Derivados del Cemento de La Coruña (1997); CC Derivados del Cemento de Málaga (1997); CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998); CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999); CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997); CC Derivados del Cemento de Toledo (1998); CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000); CC Derivados del Cemento, Yesos y Cales de Ciudad Real (1998); CC Derivados del Cemento de Baleares (1998).

¹⁰⁶ CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996); CC Derivados del Cemento de Murcia (1998); CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemen-

Período de prueba

Por lo que respecta al período de prueba, el artículo 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
- 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 contenido¹⁰⁸, la ausencia de regulación¹⁰⁹, y la remisión al CGDC¹¹⁰.

to de Alicante (1999); CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999); CC Derivados del Cemento de Gerona; CC Derivados del Cemento de Huesca (2000); CC Industrias de Fabricación de artículos derivados de cemento de León (2000); CC Derivados del Cemento de Palencia (1998); CC Derivados del Cemento de Segovia (1999); CC Derivados del Cemento de Valencia (1998); CC Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (1999); CC Materiales y Prefabricados para la construcción de Vizcaya (1998); CC Derivados del Cemento, Cales y Yesos, Almacenistas de Materiales de construcción, canteras y graveras de Badajoz (1997); CC Derivados del Cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998) CC Derivados del Cemento, Yesos y Cales de Córdoba (1999); CC materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999).

¹⁰⁷ CC Derivados del Cemento de Madrid (1998); CC Derivados del Cemento de Avila (2000); CC Derivados del Cemento de Burgos (2000); CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997); CC Derivados del Cemento de Asturias (1998); CC Derivados del Cemento de Jaén (2000).

¹⁰⁸ CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996); CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemento de Albacete (2000); CC Derivados del Cemento de Alicante (1999); CC Derivados del Cemento de Almería; CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998); CC Derivados del Cemento de Burgos (2000); CC Derivados del Cemento de Granada (1998); CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999); CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997); CC Derivados del Cemento de Castellón (1999); CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); CC Derivados del Cemento de Huesca (2000); CC Derivados del Cemento de La Coruña (1997); CC Derivados del Cemento de León (2000); CC Derivados del Cemento de Málaga (1997); CC Derivados del Cemento de Palencia (1998); CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998); CC

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.

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 artículo 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
- b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales y, por lo tanto, no habituales

Derivados del Cemento de Tarragona (1997); CC Derivados del Cemento de Toledo (1998); CC Derivados del Cemento de Valencia (1998); CC Derivados del Cemento de Navarra (2000); CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000); CC Materiales y prefabricados para la Construcción de Vizcaya (1999); CC Derivados del Cemento, Cales y Yesos, Almacenistas de Materiales de Construcción, Canteras, Graveras de Badajoz (1997); CC Derivados del Cemento, Yesos y Cales de Córdoba (1999); CC Derivados del Cemento, Yesos y Cales de Ciudad Real (1998); CC Derivados del Cemento de Baleares (1998); CC Materiales y Prefabricados para la Construcción de Lugo (1999).

¹⁰⁹ CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996); CC Derivados del Cemento de Gerona; CC Derivados del Cemento de Segovia (1999); CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999); CC Derivados del Cemento de Jaén (2000); CC Derivados del Cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998).

¹¹⁰ CC Derivados del Cemento de Madrid (1998); CC Derivados del Cemento, yesos y cales de Murcia (1998); CC Derivados del Cemento de Ávila; CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997); CC Derivados del Cemento de Asturias (1998); CC Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (1999).

- 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 número 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.

Más 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 que posiblemente esté relacionada con la modificación que el RDL 5/2001 ha operado del artículo 49.1.a) ET.

Los convenios colectivos provinciales, en general, reiteran¹¹¹ o remiten¹¹² al texto del CGDC pues son muy pocas las variaciones

¹¹¹ CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996); CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemento de Albacete (2000); CC Derivados del Cemento de Alicante (1999); CC Derivados del Cemento de Almería; CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998); CC Derivados del Cemento de Burgos (2000); CC Derivados del Cemento de Granada (1998); CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997); CC Derivados del Cemento de Castellón (1999); CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); CC Derivados del Cemento de Huesca (2000); CC Derivados del Cemento de La Coruña (1997); CC Derivados del Cemento de León (2000); CC Derivados del Cemento de Málaga (1997); CC Derivados del Cemento de Palencia (1998); CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998); CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999); CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997); CC Derivados del Cemento de Toledo (1998); CC Derivados del Cemento de Valencia (1998); CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000); CC Derivados del Cemento, Cales y Yesos, Almacenistas de Materiales de Construcción, Canteras y Graveras de Badajoz (1997); CC Derivados del Cemento, Yesos y Cales de Ciudad Real (1998); CC Derivados del Cemento de Baleares (1998).

entre la redacción del I CGDC bajo cuya vigencia se suscribieron la mayor parte de los convenios provinciales examinados y el II CGDC recientemente publicado. No obstante sí hay que señalar la importante singularidad que supone la existencia de algún convenio provincial¹¹³ 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 que cuenta con arraigo. Por otro lado, y lógicamente dada su reciente publicación, por lo que se refiere a la indemnización de fin de contrato, todos los convenios provinciales 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.

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.

¹¹² CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996); CC Derivados del Cemento de Madrid (1998); CC Derivados del Cemento, Yesos y Cales de Murcia (1998); CC Derivados del Cemento de Avila (2000); CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999); CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997); CC Derivados del Cemento de Asturias (1998); CC Derivados del Cemento de Jaén (2000); CC Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (1999).

¹¹³ CC Derivados del Cemento de Segovia (1999): tras establecer en el artículo 22 una remisión a los artículos 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 artículo 34, titulado modalidades de contratación, en el que nuevamente se remite a dichos preceptos para, a renglón seguido, reiterar la regulación del contrato fijo de obra del CGSC.

Igualmente, el CC de Derivados del Cemento de Navarra (2000) reitera, en el epígrafe dedicada al contrato para obra o servicio determinado, el tenor literal del CGSC y no el CGDC.

Por su parte, aunque el CC Derivados del Cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998) (art. 30) se remite en materia de contratación a la normativa legal añade «(...) En cualquier caso se establece una indemnización por cese para el personal fijo de obra equivalente al 4'5% (...)».

Igualmente, el CC Materiales y Prefabricados para la Construcción de Lugo (1999) regula el contrato para trabajo fijo de obra en términos idénticos al CGSC.

No obstante, este I CGDC estableció, al igual que otros muchos convenios, una duración máxima claramente abusiva y distorsionadora de la naturaleza del contrato eventual¹¹⁴, abusos que determinaron nuevas y sucesivas modificaciones del precepto legal (Ley 63/1997 y RDL 5/2001). Esta última modificación queda plasmada en el II CGDC el cual fija como duración máxima de estos contratos 12 meses dentro de un período de 18 meses.

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 nuevo 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.

Como ya se ha señalado, en esta materia los convenios colectivos provinciales examinados en general, reiteraban el tenor literal del CGDC no obstante la importante modificación operada en el artículo 15.1b) por la Ley 63/1997 y el RDL 5/2001 en lo relativo al margen de la negociación colectiva en aras a la fijación de la duración máxima del contrato eventual, en algunos casos por ser de fecha anterior a la primera modificación señalada¹¹⁵ y en otros aún siendo de fecha posterior¹¹⁶.

¹¹⁴ «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”.

¹¹⁵ CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996) si bien por acuerdo posterior modificó los preceptos afectados por la Ley 63/1997 y concretamente y por lo que ahora interesa reduce al duración máxima de los contratos eventual a suscribir a partir de 31-3-1998 en 13 meses dentro de un período de 18 meses. Con anterioridad a dicha modificación, la Comisión Paritaria celebró una reunión el día 2 de junio de 1997 en la que se concluyó en la elevación de consulta a la Comisión Paritaria Nacional «para conocer si lo dispuesto en el Real Decreto-Ley afecta al texto del convenio colectivo nacional y en consecuencia este va a modificarse o no para establecer también ese criterio en el Convenio regional».

CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997); CC Derivados del Cemento de La Coruña (1997); CC Derivados del Cemento de Málaga (1997); CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997).

¹¹⁶ CC Derivados del Cemento de Madrid (1998) remite al artículo 24 CGDC; CC Derivados del Cemento, Yesos y Cales de Murcia (1998) remite en toda la materia de contratación al CGDC; CC Derivados del Cemento de Almería (8-6-1998) transcribe el

No obstante, tampoco faltó algún convenio colectivo provincial¹¹⁷ que, asumiendo la nueva limitación legal y no obstante el tenor literal del I CGDC, recondujo a términos más razonables dicha duración máxima o en una versión más atenuada, no reproduce disposición alguna en materia de contratación eventual¹¹⁸.

Finalmente, en algún caso aislado¹¹⁹, se reitera el tenor literal del CGSC.

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 artículo 22.1 CGDC el contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando, cumplimentado por escrito en los términos previstos con carácter general en el 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

tenor del artículo 24 CGDC con expresa mención al mismo; CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998) transcribe el CGDC; CC Derivados del Cemento de Granada (1998) transcribe el CGDC; CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999) con expresa mención al artículo 24 CGDC reproduce el texto literalmente; CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); CC Derivados del Cemento de Huesca (2000); CC Derivados del Cemento de León (2000); CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998); CC Derivados del Cemento de Toledo (1998); CC Derivados del Cemento de Valencia (1998) (27-4-1998); CC Derivados del Cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998) remite al artículo 24 CGDC; CC Derivados del Cemento de Baleares (1998).

¹¹⁷ CC Derivados del Cemento de Albacete (2000): 13'5 meses dentro de un período de 18. Igualmente, CC Derivados del Cemento de Alicante (1999); CC Derivados del Cemento de Castellón (1999); CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999); CC Derivados del Cemento de Navarra (2000); CC Derivados del Cemento de Jaén (2000); CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000).

¹¹⁸ CC Derivados del Cemento de Burgos (2000); CC Derivados del Cemento de Palencia (1998).

¹¹⁹ CC Materiales y Prefabricados para la construcción de Lugo (1999).

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.

Los 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 contractual. Únicamente el CC Derivados de Cemento de Navarra (2000), posiblemente porque, como ya se ha señalado, se inspira en esta materia mas en el CGSC que en el propio CGDC, sí prevé disposición relativa al contrato a tiempo parcial previendo que los contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y de relevo previstos en el artículo 11 ET podrán celebrarse en los términos del texto legal si bien deberán respetar una jornada mínima de 16 horas semanales.

Contratos formativos

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 a la 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.

La negociación colectiva provincial, tanto la anterior¹²⁰ como la posterior¹²¹ a la modificación legal, en general cumple con la función atribuida por el CGDC aunque no faltan convenios que no precisan nada al respecto¹²² o convenios que simplemente transcriben el contenido del CGDC o remiten a él¹²³. Como ya se ha señalado, el CC Materiales y prefabricados de construcción de Lugo (1999) reitera el tenor literal del CGSC en materia de contratación y, por tanto, también en materia de contratos para la formación y en prácticas.

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 artículo 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

¹²⁰ CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997); CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997); CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997).

¹²¹ CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996); el CC Derivados del Cemento de Albacete (2000) remite a los convenios de ámbito inferior la fijación de las tablas salariales estableciendo como supletorio los salarios mínimos sectoriales del propio convenio correspondientes al 85% y 95% del nivel IX, según los distintos años de duración del contrato, respetándose el límite del SMI. Id. CC Derivados del Cemento de Alicante (1999); CC Derivados del Cemento de Almería; CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999); CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999) (si bien se refiere también a un 75%) CC Derivados del Cemento de Valencia (1998).

Tb. CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998); CC Derivados del Cemento de Castellón (1999); CC Derivados del Cemento de Huesca (2000); CC Derivados del Cemento de Málaga (1997); CC Derivados del Cemento de Toledo (1998); CC Derivados del Cemento de Asturias (1998); CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000).

¹²² CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996); CC Derivados del Cemento de Madrid (1998); CC Derivados del Cemento de Murcia (1998); CC Derivados del Cemento de Avila (2000); CC Derivados del Cemento de Gerona; CC de Derivados del Cemento de La Coruña (1997); CC Derivados del Cemento de Palencia (1998); CC Derivados del Cemento de Segovia (1999); CC Derivados del Cemento de Jaén (2000); CC Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (1999); CC Materiales y Prefabricados para la Construcción de Vizcaya (1999); CC Derivados del Cemento, Cales y Yesos, Almacenistas de materiales de construcción de Badajoz (1997); CC Derivados del Cemento, maeriales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998); CC Derivados del Cemento y Yesos y Cales de Córdoba (1999).

¹²³ CC Derivados del Cemento de León (2000); CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998); CC Derivados del Cemento, yesos y Cales de Ciudad Real (1998).

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.

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.

d) En materia de edad mínima y máxima el CGDC reitera la regulación legal (imperativa). Hay que señalar no obstante, que algún convenio provincial posterior incluso a la modificación legal olvida el límite máximo de edad y fija otro distinto¹²⁴.

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 tampoco es, en esta materia, muy innovadora: o bien simplemente no se contempla nada al respecto¹²⁵, o bien se reitera en términos similares la dicción del CGDC o incluso se remite a él¹²⁶, aunque en algún caso el nivel de referen-

¹²⁴ CC Derivados del Cemento de Granada (1998) (22 años). Id. CC Derivados del Cemento de Castellón (1999); CC Derivados del Cemento de Málaga (1997); CC Derivados del Cemento de Navarra (2000).

¹²⁵ CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996); CC Derivados del Cemento de Madrid (1998); CC Derivados del Cemento de Murcia (1998); CC Derivados del Cemento de Avila (2000); CC Derivados del Cemento de Albacete (2000); CC Derivados del Cemento de León (2000); CC Derivados del Cemento de Segovia (1999); CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997); CC Derivados del Cemento de Jaén (2000); CC Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (1999); CC Materiales y Prefabricados para la Construcción de Vizcaya (1999); CC Derivados del Cemento, Cales y Yesos, Almacenistas de materiales de construcción de Badajoz (1997); CC Derivados del Cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998); CC Derivados del Cemento y Yesos y Cales de Córdoba (1999).

¹²⁶ CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); CC Derivados del Cemento de Huesca (2000); CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998); CC Derivados del Cemento, yesos y Cales de Ciudad Real (1998).

cia es distinto del previsto en el CGDC¹²⁷ o se establecen a través de otros parámetros, fundamentalmente un porcentaje sobre el SMI¹²⁸

C. Medidas de fomento del empleo

En materia de fomento del empleo, el CGDC presenta poco contenido. Únicamente el artículo 41 dedicado a las horas extraordinarias recoge el compromiso de las partes firmantes a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias¹²⁹ y el artículo 110 contempla la jubilación forzosa de los trabajadores a los 65 años como medida de fomento de empleo¹³⁰. Llama la atención esta última

¹²⁷ CC Derivados del Cemento de Alicante (1999): Se refiere al 95 % y 85% del salario nivel IX.

¹²⁸ CC Derivados del Cemento de Almería: “no podrá ser inferior al 60 o al 75%, respectivamente, el primero o segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en la tabla salarial anexa al presente convenio para un trabajador que desempeñe igual o equivalente puesto de trabajo. Id. CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999); CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000).

CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999) se refiere al 80 y 90% del salario fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

CC Derivados del Cemento de Valencia (1998) se refiere al 100% de la fijada para el correspondiente nivel.

CC Derivados del Cemento de Asturias (1998): se refiere al 80 y 90% calculado sobre las tablas salariales de este convenio y correspondiente a su categoría profesional.

¹²⁹ CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996); CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemento de Avila (2000); CC Derivados del Cemento de Almería; CC Derivados del Cemento de Burgos (2000); CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999); CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997); CC Derivados del Cemento de Gerona; CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); CC Derivados del Cemento de La Coruña (1997); CC Derivados del Cemento de León (2000); CC Derivados del Cemento de Málaga (1997); CC Derivados del Cemento de Palencia (1998); CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998); CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999); CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997); CC Derivados del Cemento de Valencia (1998); CC Derivados del Cemento de Navarra (2000); CC Derivados del Cemento de Asturias (1998); CC Derivados del Cemento de Jaén (2000); CC para materiales y prefabricados de la Construcción de Vizcaya (1999); CC Derivados del Cemento, Cales y Yesos, Almacenistas de Materiales de Construcción, Canteras y Graveras de Badajoz (1997); CC Derivados del Cemento, Materiales y Prefabricados de la construcción de Cádiz (1998); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999).

¹³⁰ CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemento de Almería; CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997); CC Derivados del Cemento de León (2000); CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998); CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999); CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997); CC Derivados del Cemento de Baleares (1998).

disposición, ya presente en el I CGDC, cuando la Ley 12/2001 ha derogado la D.A.10ª ET en virtud de la cual era posible el establecimiento o previsión en los convenios de cláusulas de jubilación forzosa.

A estas previsiones, la negociación colectiva provincial añade únicamente la posible conversión de los contratos temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida a tenor de lo previsto en la Ley 63/1997¹³¹ así como el compromiso de erradicación del pluriempleo¹³².

D. Otras disposiciones variadas en materia de contratación no previstas en el convenio general pero sí en los provinciales

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 disposición¹³³.

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 contratación¹³⁴.

7. 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 cuenta con un Convenio General de ámbito sectorial de ámbito nacional, convenio

¹³¹ CC Derivados del Cemento de Almería; CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); CC Derivados del Cemento de Palencia (1998); CC Derivados del Cemento de Toledo (1998); CC Derivados del Cemento de Jaén (2000); CC: Materiales y Prefabricados para la construcción de Lugo (1999).

¹³² CC Derivados del Cemento de Navarra (2000).

¹³³ CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999).

¹³⁴ CC Derivados del Cemento de Madrid (1998); CC Derivados del Cemento de Granada (1998); CC Derivados del Cemento de Segovia (1999).

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. La existencia, no obstante, de algunos convenios colectivos de ámbito provincial se explica por la previsión contenida en el artículo 6 según el cual pese a que la regulación del CGYCE modifica y excluye 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. En atención a esta previsión y meramente a título ejemplificativo, se va a exponer el contenido de algunos convenios provinciales de las industrias de Yesos, Cales y Escayolas. A esto hay que añadir que, como ya se ha señalado, existen Convenios Provinciales del subsector de construcción y obras públicas que también comprenden en su ámbito de aplicación al subsector de yesos, cales y escayolas.

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.

A. Condiciones generales de ingreso en el trabajo

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.

Período de prueba

Por lo que se refiere al período de prueba, el artículo 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 artículo 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 CC Industrias de Cales y Yesos de Castellón (1996) regula el período de prueba en términos diferentes¹³⁵, posiblemente influenciado por la regulación del I CGSC al que se remite en otras materias (no hay que olvidar que tal actividad estaba incluida en el ámbito funcional del I CGSC).

¹³⁵ Titulados técnicos: cuatro meses; administrativos y aprendices: 1 mes; y operarios: 15 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 y el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

El contrato para obra o servicio determinado

El artículo 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.

Posiblemente por la gran tradición que la indemnización por fin de contrato tenía en el ámbito de la OLCVC, el CGYCE, al igual que los otros subsectores examinados hasta el momento, también prevé un régimen indemnizatorio específico para los trabajadores vinculados con contrato para obra o servicio determinado: los trabajadores desvinculados de la empresa por la finalización de la obra o servicio percibirán en concepto de indemnización no salarial 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. La indemnización se eleva al 7% en caso de que la duración del contrato hubiera sido inferior a 365 días. Como ya se ha señalado, el RDL 5/2001 ha establecido ahora en la norma legal la indemnización por fin de contrato en los contratos para obra o servicio determinado y en el contrato eventual por circunstancias de la producción.

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 artículo 16 CGYCE se acoge a la máxima ampliación posible permitida por el artículo 15.1.b) ET (antes de la modificación operada por el RDL 5/2001) cifrando la duración máxima 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.

Sí constituía una aportación del CGYCE el régimen indemnizatorio establecido a la terminación del contrato: una indemnización del 4,5% del salario tablas del convenio devengadas durante la vigencia del contrato.

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 artículo 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 artículo 11.2.c) ET según la cual en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o en su defecto, sectoriales de ámbito inferior, podrá establecerse 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 artículo 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. 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) Igualmente singular es la previsión de un régimen indemnizatorio específico: una indemnización del 3'5% de su salario, siempre que la duración del contrato hubiera excedido de 365 días. En caso contrario, la indemnización será del 6% de su salario.

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 del 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, y la posibilidad de conversión de los contratos de duración determinada incluidos los contratos formativos celebrados durante la vigencia del contrato, en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecidos en las Leyes 63/1997 y 64/1997 o normas que los sustituyan.

8. 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 las 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 artículo 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 CGTL contempla tres previsiones: la inscripción en el libro de Matrícula; la forma escrita del contrato; y el período de prueba.

Ninguna originalidad supone la previsión de que ningún trabajador podrá comenzar a trabajar sin que previamente se hubiera inscrito en el libro de matrícula del centro, habilitado por la autoridad laboral competente. Como es sabido y ya se ha señalado, tal obligación viene impuesta con carácter legal por el artículo 101 LGSS en términos imperativos, recuérdese que, en la actualidad, el art. 101 LGSS ha sido derogado por la L. 24/2001, de 27 de diciembre.

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. El contrato será necesariamente registrado en la Oficina de empleo en un plazo no superior a 10 días hábiles a partir de la fecha de comienzo de la prestación de servicios.

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 artículo 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 ni en materia de contratos para la formación, modalidades contractuales muy presentes (aunque en muchos casos reiterativas de la regulación legal) en los otros subsectores hasta ahora examinados.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo

En lo que se refiere al contrato fijo-discontinuo hay que tomar en consideración, como punto de partida, que el II CGTL se suscribió con fecha de 12-9-2000 lo que supone, desde el punto de vista de su regulación, la aplicación de la normativa posterior a la modificación operada por el RDL 8/1997 pero no la operada por la Ley 12/2001.

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 completo ¹³⁶.

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 preve 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.

¹³⁶ Esta última salvedad fue introducida en el último Convenio (2000-2002) no existiendo en el convenio anterior.

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 cubrirlos, previa prueba de aptitud realizada por la empresa. Sólo en caso de que no hubiera ninguna 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.

El contrato eventual por circunstancias de la producción

Por lo que se refiere al contrato eventual por circunstancias de la producción, la regulación del CGTL llama la atención tanto por la singularidad que supone en el conjunto de la negociación colectiva actual el establecimiento de una duración máxima inferior a 12 meses (8 meses) y un período de referencia diferente a 18 meses (12 meses) como por el cambio que supone respecto del anterior Convenio de Tejas y Ladrillos que seguía la tónica general.

Régimen indemnizatorio

En materia de indemnizaciones por fin de contrato, el CGTL simplifica grandemente el complejo sistema que establecía el Convenio anterior¹³⁷. En el nuevo texto se establece una indemnización para todos los contratos temporales equivalente a 20 días por año de

¹³⁷ El 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:

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.

Condiciones salariales de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal

La Cláusula Adicional 5ª CGTL prevé que las empresas afectadas por el convenio cuando contraten a trabajadores de ETT les garantizarán una serie de retribuciones. Dicha garantía venía prevista con carácter progresivo desde el año 1997 (75% de las retribuciones fijadas en las tablas salariales del propio CGTL), el año 1998 (85%) y el año 1999 (95%). Hay que tener en cuenta que dicha equiparación salarial ya lo es por obligación legal (Ley 29/1999).

-
- 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.

C. Medidas de fomento del empleo

En materia de fomento del 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.

9. 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 CC sectorial de ámbito nacional, sólo existe (s.e.u.o) un Convenio Colectivo provincial (León) referido a este sector de actividad (1999).

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, 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 especí-

ficamente la figura del contrato para obra o servicio determinado, los contratos en prácticas y de aprendizaje, el contrato por circunstancias de la producción así como el régimen de indemnizaciones aplicable.

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 artículo 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 artículo 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 CC Pizarras de León (1999) aunque reproduce el tenor literal del AMSP en su primera parte, omite la referencia al artículo 19, lo que sin duda, permite enmascarar o disimular el eventual abuso que una formulación tan amplia permite.

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 artículo 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 artículo 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. El único convenio colectivo provincial existente

relativo a esta actividad (León), publicado por Resolución de 18 de junio de 1999, ya se hace eco de la modificación legal y aunque reitera en términos idénticos la fundamentación o justificación de la ampliación de la duración máxima, cifra ésta en 13 meses y medio dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. No recoge, lógicamente dada su fecha, la última modificación operada sobre el artículo 15.1.b) ET por el RDL 5/2001.

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, el CC Pizarras de León (1999) no prevé disposición alguna referida a los contratos formativos

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 CC Pizarras de León (1999) reitera en este aspecto el AMSP.

Equiparación de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal

Al igual que otros muchos Convenios Colectivos de ámbito sectorial estatales, también el AMSP 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 del empleo

No existe en todo el AMSP referencia alguna a medidas de fomento del 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.

10. 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 y porque el convenio provincial de Castellón (1999) está sirviendo de base para la negociación de ámbito estatal, vamos a partir de éste para el análisis del contenido de la negociación colectiva del sector. En todo caso, hay que tener en cuenta que el CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999) declara la prórroga anual de la OLCVC en tanto no se adopte el Convenio General y no se oponga a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Castellón. La provincia de Valencia también cuenta con un CC para la Industria Azulejera (1999).

Por otro lado, el laudo arbitral de 18-10-2001 no se refiere a ninguna de estas materias.

A. Ingreso en el trabajo

No prevé el CC Azulejo de Castellón (1999) 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. Tampoco del CC Azulejo de Valencia (1999) prevé disposición alguna referida a esta materia.

B. Modalidades de contratación

En lo referente a las modalidades de contratación, el CC Castellón (1999) es mas bien parco pues se limita a regular aspectos concretos de algunas modalidades contractuales sin seguir un esquema claro. A título ejemplificativo, no prevé disposición alguna relativa al contrato para obra o servicio determinado, ni regula tampoco la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Esta última cuestión sin embargo, sí es objeto de regulación por el CC Azulejo de Valencia (1999) que fija en 13 meses y medio su duración máxima dentro de un período de 18 meses. Las disposiciones previstas se pueden agrupar en los siguientes epígrafes.

Contratos formativos

En lo que respecta a los contratos para la formación, el CC Azulejo de Castellón (1999) establece dos disposiciones de interés: la limitación de su suscripción a los puestos de oficio y la fijación del nivel salarial correspondiente, que queda fijado en el 100% del nivel profesional asignado en proporción al tiempo de trabajo efectivo. No hay, pues previsión alguna en materia del régimen para la recepción de la formación teorica ni tampoco el establecimiento de límites numéricos de contratos.

En materia de contratos en prácticas, el CC examinado prevé que percibirán su retribución según el nivel profesional asignado y con arreglo a las tablas del convenio remitiendo el nivel porcentual a aplicar a la normativa reguladora de la modalidad contractual.

Régimen indemnizatorio

En materia de indemnizaciones, el CC Azulejo de Castellón (1999) prevé dos cuestiones diferentes. Por un lado, y respecto al contrato a tiempo parcial y el contrato eventual se establece una

indemnización por extinción de la relación laboral de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores; en segundo lugar, y como previsión de futuro, se prevé que el futuro Convenio General recogerá las indemnizaciones previstas en materia de finalización de contratos temporales.

Disposiciones relativas a la contratación de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal

El CC Castellón (1999) recoge varias disposiciones relativas a las condiciones de empleo de los trabajadores cedidos por ETT. 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 CC 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 y 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

Garantías en materia de contratación

Como es habitual en otros convenios, también este convenio recoge la antigua obligación de visado de los contratos por la Oficina de Empleo. Añade, además, la obligación de la dirección de la empresa de facilitar con carácter obligatorio todos los meses una relación mensual de los contratos visados, con indicación de su duración y tipo de contrato. Igualmente y con autorización de los trabajador, se suministrará una copia del contrato a los representantes de los trabajadores y al Delegado sindical.

C. Medidas de fomento del empleo

En materia de fomento del empleo, el CC Azulejo de Castellón (1999) prevé tres cuestiones. En primer lugar, la habitual cláusula relativa a la supresión de las horas extraordinarias habituales. En segundo lugar, el compromiso o voluntad de erradicar el desempleo para lo cual se establece el compromiso de cumplir con la obligación de dar a conocer a los representantes de los trabajadores los boletines de cotización. En tercer lugar, llama la atención la previsión del convenio según la cual las empresas no podrán durante la vigencia del convenio, despedir trabajadores por razón de mecanización del proceso de producción.

11. SUBSECTOR DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA

Como ya se ha señalado, el subsector de Industrias extractivas, vidrio y cerámica cuanta en la actualidad con un Convenio General Sectorial de ámbito nacional 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. No obstante, existen algunos convenios colectivos provinciales encuadrables también en este subsector, convenios que no quedan excluidos en ningún caso por el propio CGEVC que en su ámbito funcional claramente precisa que «este convenio colectivo no afecta a lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto salvo que las partes afectadas acuerden adherirse al 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.

Forma del contrato

En materia de forma, el CGEVC reitera prácticamente el tenor literal del artículo 8 ET en los términos en los que éste estaba redac-

tado 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 en 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.

Añade, además, la remisión al artículo 101 LGSS, norma que contiene, como es sabido, la obligatoria inscripción del trabajador en el Libro de Matrícula del Personal y que en la actualidad ha sido derogada por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre.

La negociación colectiva provincial examinada no contiene referencia alguna a la cuestión formal¹³⁸.

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 artículo 14 ET con la única singularidad de que, 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.

La negociación colectiva provincial examinada en general, no contempla previsión referida al período de prueba¹³⁹. Es de resaltar la

¹³⁸ CC Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (1999); CC Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (1998); CC Industrias del Vidrio de Huelva (1999); CC Vidrio Plano de Las Palmas (1996); CC Vidrio Plano de Málaga (1998); CC Vidrio Plano de Pontevedra (1998); CC Vidrio de Sevilla (1998); CC Cerámica Artística de Toledo (1999); CC Vidrio Plano de Vizcaya (2000); CC Vidrio de Zaragoza (1999); CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia (1999); CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2000); CC Figuras de Barro de Murcia (1996); CC Alfarería de La Rioja (1999); CC Productos abrasivos de Barcelona (1999).

¹³⁹ CC Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (1999); CC Industria Vidrio Plano de Guipúzcoa (1998); CC Vidrio de Huelva (1999); CC Vidrio Plano de Las Palmas (1996); CC Vidrio Plano de Málaga (1998); CC Comercio y manufacturas de Vidrio plano de Pontevedra (1998).

regulación del CC Cerámica Artística de Toledo (1999) que distingue el período de prueba 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 contrato¹⁴⁰. Por su parte, el CC Productos Abrasivos de Barcelona (1999) prevé dos duraciones distintas: 3 meses para el personal de los niveles I y VI y dos meses para el resto previendo respecto de estos que dentro del cómputo de dichos 2 meses se incluirá el período en el que los trabajadores hayan trabajado en la empresa a través de una Empresa de Trabajo Temporal.

B. Modalidades de contratación

En materia de modalidades de contratación, el CGEVC regula el contrato 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, 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.

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 «aquéllas 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.

dra (1998); CC Vidrio de Sevilla (1998); CC Vidrio Plano de Vizcaya (2000); CC Vidrio de Zaragoza (1999); CC Comercio Vidrio y Cerámica de Valencia (2000); CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2000); CC Figuras de Barro de Murcia (1996).

¹⁴⁰ Contratos indefinidos: técnicos titulados: 6 meses; resto: 2 meses; Contratos temporales: hasta seis meses de contrato: quince días; más de 6 meses: un mes.

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 CC para la Industria del Vidrio de Guipúzcoa (1998) 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. Por su parte, el CC de Cerámica Artística de Toledo (1999) 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 artículo 15.1.a) ET se sitúa el CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2000) 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.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

En materia de duración máxima del contrato, el CGEVC la cifra en 13 meses dentro de un período de 18 meses, duración que se adecuaba a los límites legales previstos por el artículo 15.1.b) ET en el momento de publicación del convenio.

Por lo que respecta al resto del régimen jurídico reitera la regulación legal en materia de prórrogas, denuncia y preaviso. En materia indemnizatoria establece, para los contratos entre 1 y 12 meses, una indemnización por fin de contrato de 2 días de remuneración por mes de prestación de servicios. En el supuesto de que el contrato hubiera tenido una duración superior a 12 meses, no procede la indemnización según la regulación convencional.

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 mas allá de la fijada por el artículo 15.1.b) ET: 13 meses y medio en un período de 18 meses¹⁴¹; 13 meses dentro de un período de 18¹⁴²; 12 meses dentro de un período de 18¹⁴³ y los menos habituales: 11 meses dentro de un período de 15¹⁴⁴ y 9 meses dentro de un período de 12¹⁴⁵.

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 entonces contenida en el RDL

¹⁴¹ CC Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (1999); CC Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (1998); CC Cerámica artística de Toledo (1999).

¹⁴² CC Vidrio de Zaragoza (1999); CC Comercio Vidrio y Cerámica de Valencia (2000); CC Comercio Vidrio y Cerámica de Alicante (2000).

¹⁴³ CC Vidrio Plano de Vizcaya (2000).

¹⁴⁴ CC Productos abrasivos de Barcelona (1999).

¹⁴⁵ CC Alfarería de La Rioja (1999).

15/1998 y en la actualidad en el propio artículo 12 ET referida al incremento de las horas complementarias permitidas. Como es sabido, el artículo 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 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 25%. El convenio además establece el semestre como el módulo a tener en cuenta para la distribución del número de horas complementarias pactadas en lugar del trimestre.

Los convenios provinciales examinados en general no contienen disposición alguna referida al contrato a tiempo parcial. Sólo el CC Cerámica Artística de Toledo (1999) 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. Por su parte, el Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2000) prevé que los contratos celebrados al amparo de esta modalidad contractual tendrán una duración de 48 horas mensuales o 12 horas mensuales. Finalmente, el CC Alfarería de La Rioja (1999) 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.

Contrato de relevo

En materia de contrato de relevo, el CGEVC únicamente remite a la legislación vigente

Contrato de trabajo en prácticas

La regulación que recibe el contrato en prácticas en el CGEVC es reproducción literal del artículo 12 ET. Únicamente 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 desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo, garantizando, en todo caso, el salario mínimo interprofesional.

El contrato en prácticas tampoco es objeto de mucha atención en la negociación colectiva provincial examinada. El CC Cerámica Artística de Toledo (1999) reitera la definición legal del mismo estableciendo también en materia retributiva lo previsto en el artículo 11 ET. El CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2000) 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.

Contrato para la formación

Mayor uso hace el CGEVC de las posibilidades que la ley otorga a la negociación colectiva en materia de reglamentación del contrato para la formación. La regulación afecta a los siguientes aspectos:

1º) Por lo que respecta a los puestos objeto de esta modalidad contractual, el CGEVC precisa la imposibilidad de utilizar esta modalidad contractual para trabajos 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 artículo 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.

2º) Por lo que se refiere a la edad para su suscripción, el CGEVC precisa (sobre la regulación legal que únicamente establece el límite general entre 16 y 21 años) que cuando se contrate a trabajadores para trabajos comprendidos en los grupos profesionales 3 y 4 la edad máxima será de 19 años inclusive.

3º) En materia de duración del contrato, el CGEVC también precisa el régimen legal: la duración legal de 2 años se mantiene para los trabajos correspondientes al grupo profesional 2 pero se amplía a 3 años para los trabajos correspondientes a los grupos profesionales 3 y 4. Hay que recordar que en materia de duración máxi-

ma 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.

4º) El artículo 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 488/19998, 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. 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 artículo 11 ET. Sólo el CC 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 artículo 7 RD 488/1998, de 27 de marzo, sino porque amplía, de acuerdo con la posibilidad otorgada por el artículo 11.2.c) ET la duración máxima del contrato a 3 años. También el CC Vidrio Plano de Vizcaya (2000) regula el contrato para la formación y si bien reitera el régimen jurídico general, en materia retributiva establece el 100% SMI durante el primer año y el 110% SMI durante el segundo año, computando en ambos casos el tiempo dedicado a la formación a efectos salariales. Finalmente, el CC Productos Abrasivos de Barcelona (1999) prevé también la retribución del tiempo dedicado a la formación a través de un plus extrasalarial denominado «por formación».

Preaviso

Prevé un régimen de preavisos en materia de extinción de contratos temporales según el cual los contratos concertados al amparo del artículo 15 y del artículo 17 ET (salvo internidad 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.

Disposiciones relativas a trabajadores cedidos por ETT

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 artículos 15.1.b) y c)

LPRL, añade la imposibilidad de celebrar contratos de puesta a disposición 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.

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 salarial¹⁴⁶ o incluso de «aquellas otras condiciones del convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de las ETT»¹⁴⁷ aunque en algún caso se prevén obligaciones de información a la representación del personal sobre los contratos de puesta a disposición¹⁴⁸.

C. Medidas de fomento del empleo

En materia de fomento del 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 artículo 50 recoge la aplicación de la D.A.1ª Ley 63/1997 acordando la posibilidad de que todos los contratos temporales incluidos los formativos, celebrados durante la vigencia del convenio puedan transformarse en contratos indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico previsto en dicha disposición y tanto si se trata de contratos celebrados hasta el 17 de mayo de 1998 como celebrados con posterioridad.

¹⁴⁶ CC Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (1999); CC Industrias del Vidrio de Guipúzcoa (1998); CC Productos abrasivos de Barcelona (1999); CC Alfarería de La Rioja (1999).

¹⁴⁷ CC Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (1999).

¹⁴⁸ CC Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (1999).

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 habituales¹⁴⁹ o a la jubilación forzosa¹⁵⁰ o al fomento de la contratación indefinida. En este sentido, el CC Cerámica Artística de Toledo (1999) prevé el objetivo de lograr un incremento en la contratación indefinida a cuyo 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. También el CC Comercio de Vidrio y Cerámica prevé un compromiso de plantillas fijas mínimas en relación con los fijos-discontinuos.

¹⁴⁹ CC Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (1999); CC Vidrio de Zaragoza (1999); CC Alfarería de La Rioja (1999).

¹⁵⁰ CC Productos Abrasivos de Barcelona (1999).

Capítulo III

LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. PRELIMINAR

Como señalara la doctrina¹, 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 artículo 39 ET de 1980 no obstante el sistema previsto por las OOLL y la vigencia de estas normas sectoriales como derecho 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

¹ Lahera 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.

colectivos, que siguieron pegados al sistema clasificatorio previsto en las OOLL.

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 OOLL en los términos ya señalados en el capítulo primero y, a través del artículo 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 artículo 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 artículo 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 mas 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 firmado al máximo nivel con los agentes sociales con la finalidad de cubrir los vacíos de contenidos producidos con la 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. A esto se añade que, como ya se ha señalado, por lo que respecta al subsector de Azulejo, Pavimento y Baldosa Cerámica, la CCNCC, ante el estancamiento de las negociaciones en el ámbito nacional y en el marco de las competencias que le atribuye la D.T.6ª ET, inició un procedimiento ordinario de arbitraje referido, entre otras materias, a la clasificación profesional, habiéndose dictado un Laudo con fecha de 18 de octubre de 2001.

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 artículo 32 CGSC —como ya hiciera el artículo 32 del I CGSC— no establece el sistema de clasificación profesional sino recoge un acuerdo 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. 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».

Esta previsión —aún incumplida— se completa con la DT1ª CGSC la cual declara, en tanto no se produzca la incorporación al convenio de la clasificación prevista en el artículo 32, la aplicación de lo previsto en la OLCVC y especialmente el artículo 100 y el Anexo 2 de la misma, añadiendo a continuación el convenio la tabla de niveles retributivos a aplicar, mera reiteración del artículo 100 OLCVC.

En conclusión, casi 10 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.

En todo caso, hay que precisar que no parece que, en definitiva, deban ser muy distintos uno y otro sistema. El artículo 32 CGSC prevé que el futuro sistema clasificatorio parta del módulo clasificatorio del «grupo profesional»² y dentro de estos ya procederá la subdivisión en oficios, especialidades y profesiones y la propia OLCVC partía también del amplio concepto de grupo (art. 52)³ sub-

² «(...) definiendo oficios, especialidades, profesiones y grupos profesionales».

³ Art. 52. Grupos de personal.— El personal al servicio de las empresas afectadas por esta Ordenanza se clasificará atendiendo a la función que ejecuta en los siguientes grupos:

dividiendo éstos en distintas categorías, profesiones o puestos de trabajo (anexo 2).

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 retribuciones⁴ o bien reitera el contenido del precepto del CGSC, con transcripción en su caso, de la tabla de la OLCVC⁵ o bien se remite al mismo⁶. El CC Construcción de Valencia (1999) además consti-

1º Directivos.

2º Técnicos.

3º Empleados.

4º Operarios.

Las definiciones y enumeraciones del personal comprendido en los anteriores grupos profesionales corresponden a profesiones, categorías o puestos de trabajo comunes a todas las actividades incluidas en el ámbito general de la Ordenanza Laboral.

Como Anexo 2 se incluye el Nomenclator de los oficios y profesiones, tanto comunes como específicas, para las distintas actividades y sus correspondientes niveles.

⁴ CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000); CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Las Palmas (1993) CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sta Cruz de Tenerife (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Orense (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Avila (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Soria (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2000); CC Elaboración e instalación de Piedra y Mármol de La Coruña (2000); CC Mármoles y Piedras de Pontevedra (2000); CC Mármoles y Piedras de Castellón (1999); CC Canteras y serrerías de mármol de Almería (1999); CC de Pintores Murales, decoradores y empapeladores de Valencia (1999).

⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Asturias (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Pontevedra (2000).

⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Almería; CC Construcción y Obras Públicas de Vizcaya (2000).

tuye 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 categorías⁷. En algún otro caso, la previsión no es tanto de equiparación de categorías cuanto de asimila-

⁷ Dispone el artículo 11 CC Construcción y Obras Públicas de Baleares:

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 especialista».

En términos muy similares, CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998):

Art. 23. Clasificación profesional.— Dado que el Convenio General establece en su artículo 31 la creación de una comisión paritaria sectorial de Formación profesional cuya misión es la elaboración de una propuesta de clasificación profesional en el sector, este convenio provincial recogerá en su momento los acuerdos a que dicha comisión pueda llegar.

No obstante, el presente convenio determina que los operarios que manejan habitualmente una máquina excavadora, grúa/torre, dúmper, u otras máquinas autopropulsadas, tendrán la categoría de oficial de primera cuando tengan a su cargo e 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 estas máquinas autopropulsadas tendrán la categoría de ayudante. La potencia mínima de estas máquinas autopropulsadas será de 40 CV.

En términos prácticamente idénticos, CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999) y de Alava (2000).

El CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999) modifica la categoría profesional de gruista, prevista en la OLCVC como peón especialista, pasando a tener, como mínimo, la de Oficial 2ª.

ción o acoplamiento de las categorías previstas en el Convenio para el subsector de construcción y obras públicas a concretas actividades (mármoles, comercio, etc)⁸. 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 CC Mármoles y Piedras de Alicante (1999) prevé, habida cuenta de la falta de representación del sector de mármoles en la Confederación Nacional de la Construcción —patronal firmante del CGSC— a 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 artículo 52 CGSC. A esta previsión se añade la constitución de una Comisión Técnica con el fin de proceder a la realización de un estudio de categorías y rendimientos del sector de mármoles, piedras y granitos, para remitir a la Comisión Técnica nacional a efectos de que se incorpore como complemento en el próximo convenio nacional. Por lo que respecta a los convenios provinciales de la actividad del comercio de materiales de construcción, la situación es singular pues, posiblemente porque como ya se ha señalado rige, en muchos casos, con carácter sustitutorio el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza del Comercio, se prevé un compromiso de elaboración de un sistema de clasificación profesional que responda a las necesidades actuales de trabajo en el sector⁹, transcribiendo una clasificación a efectos retributivos que no se corresponde exactamente con la prevista en la OLCVC¹⁰ aunque sí lo sea, en esencia (niveles, grupos y categorías) desapareciendo, en algún caso, la referencia a los niveles¹¹ e incluso a los grupos¹², referencias que en todo caso, son indirectas (a efectos retributivos) no existiendo en ninguno de dichos convenios previsión expresa referida exclusivamente a la clasificación profesional, salvo en el CC

⁸ CC Construcción de Murcia (1998).

⁹ CC Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (1999).

¹⁰ CC Actividades conexas de comercio de la construcción de Cádiz (2000); CC Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento de Alicante (1999).

¹¹ CC comercio de materiales de construcción de Tarragona (1999); CC Almacenes de materiales de construcción de León (2000); CC Comercio de Materiales de Construcción de Barcelona (1999); CC Comercio de materiales de construcción de Pontevedra (1999).

¹² CC Comercio de Materiales de Construcción y Decoración y Comercio del metal de La Coruña (1999).

Comercio de Materiales de Construcción de Lugo (1999) que expresamente declara vigente la OLCVC a efectos de clasificación profesional reiterando a efectos retributivos la tabla de aquél. 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 OLCVC¹³.

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 retributiva¹⁴; remisión al CGSC¹⁵ o simple transcripción de la tabla de niveles del CGSC¹⁶ o ambas cosas, en algún caso¹⁷.

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 artículo 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 produzca la aprobación de dichos acuerdos sobre clasificación profesional se declara

¹³ CC Comercio materiales de construcción de Cantabria (1998).

¹⁴ CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000); CC Industrias de Construcción y obras públicas de Huelva (2000); CC Construcción de Granada (1995); CC Construcción de Lérida (1999).

¹⁵ CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción, obras públicas y derivados del cemento de Zamora (2000).

¹⁶ CC Construcción de Ceuta (1999); CC Edificación y obras públicas de León (2000).

¹⁷ CC Construcción de Guipúzcoa (2000).

la aplicación de la OLCVC enumerando, a efectos retributivos, los mismos niveles que el CGSC.

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 CGDC¹⁸, añadiendo en algún caso alguna previsión singular complementario de la clasificación anterior¹⁹. No faltan convenios en los que no existe previsión alguna al respecto²⁰ aunque algunos reiteran la clasificación de niveles señalada a efectos de la fijación de las tablas retributivas²¹. En

¹⁸ CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996); CC Derivados del Cemento de Avila (2000); CC Derivados del Cemento de Alicante (1999); CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998); CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997); CC Derivados del Cemento de Castellón (1999); CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); CC Derivados del Cemento de Huesca (2000); CC Derivados del Cemento de Málaga (1997); CC Derivados del Cemento de Palencia (1998) CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998); CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999); CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997), CC Derivados del Cemento de Valencia (1998); CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997); CC Derivados del Cemento de Baleares (1998).

¹⁹ CC Derivados del Cemento de Madrid (1998). Artículo 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.

²⁰ CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996).

²¹ CC Derivados del Cemento de Murcia (1998); CC Derivados del Cemento de Albacete (2000); CC Derivados del Cemento de Burgos (2000); CC Derivados del Cemento de Granada (1998); CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999); CC Derivados del Cemento de Girona (1998); CC Derivados del Cemento de La Coruña (1997); CC Derivados del Cemento de León (2000); CC Derivados del Cemento de Segovia (1999); CC Derivados del Cemento de Toledo (1998); CC Derivados del Cemento de Navarra (2000); CC Derivados del Cemento de Asturias (1998); CC Derivados del Cemento de Jaen (2000); CC Derivados del Cemento de Vizcaya (1999); CC Derivados del Cemento, Cales y Yesos y Almacenistas de materiales de construcción de Badajoz (1997); CC Derivados del Cemento de Cadiz (1998); CC Derivados del Cemento de Córdoba (1999); CC Derivados del Cemento de Ciudad Real (1998); CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999).

muchos casos, simplemente se remite al CGDC²². El CC Derivados del Cemento de Zaragoza (1999) establece expresamente la equivalencia de los niveles profesionales previstos a efectos salariales con las categorías profesionales existentes en el sector.

4. SUBSECTOR DE YESOS, CALES Y ESCAYOLAS

Como se ha señalado con anterioridad, también el 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 artículo 21 CGYCE prevé un compromiso de las partes firmantes de negociar y desarrollar el contenido del sistema de clasificación profesional. A tal efecto el CGYCE prevé que la Comisión encargada de dicha tarea debería estar constituida antes de un mes a partir de la firma del convenio debiendo finalizar sus trabajos durante la vigencia del mismo.

Por lo que se refiere a los criterios que debe manejar la Comisión el CGYCE es, sin embargo, mas claro que los restantes convenios generales hasta ahora examinados pues se remite a los criterios que informan el sistema de clasificación profesional previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos el cual 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 realicen los trabajadores. En estos grupos profesionales se pueden establecer divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos, previa la idoneidad exigible.

Los factores de valoración previstos por el Acuerdo para la Cobertura de Vacíos a efectos del encuadramiento en los distintos

²² CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemento de Almería (1998).

grupos profesionales son: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad. Según el artículo 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 del 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.

A diferencia de los Convenios Generales antes referidos, el CGYCE no se remite a la OLCVC sino que, de una manera un tanto crítica, remite a la aplicación del «sistema previsto en los convenios colectivos a los que corresponden las tablas salariales relacionadas en el capítulo sobre régimen retributivo de este Convenio colectivo», capítulo que se refiere a un Acuerdo Colectivo suscrito por las partes el 24 de mayo de 1999. Dicho acuerdo, justificado por el retraso en la firma del convenio general, suponía el cierre de negociación de determinadas materias entre ellas en materia retributiva incorporando las tablas provinciales²³ de algunos convenios vigentes hasta el

²³ A Coruña; Albacete; Alicante; Almería; Asturias; Avila; Badajoz; Baleares; Barcelona; Burgos; Cáceres; Cádiz; Cantabria; Castellón; Ceuta; Ciudad Real; Córdoba;

momento, siendo a dichos convenios a los que se remite la referencia del CGYCE.

Dichos convenios provinciales en general, transcriben la definición de categorías profesionales prevista en la OLCVC²⁴, si bien no faltan convenios que no prevén nada al respecto²⁵ —aunque en algún caso se deduce por la fijación de las retribuciones siguiendo el sistema de categorías profesionales²⁶, en algún caso con clasificación previa en grupos²⁷— o que se remiten a los niveles y categorías previstas en la DT1ª CGSC²⁸ que, como se ha señalado, remite a la OLCVC. En algún caso, el convenio sigue la enumeración de categorías de la OLCVC si bien con alguna singularidad en la concreción de dichas categorías en atención a los oficios del sector²⁹. Algún convenio sigue un criterio mixto remitiendo a lo previsto en la OLCVC relacionando a continuación los concretos puestos de trabajo adscribiéndolos a determinadas categorías profesionales³⁰.

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 artículo 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 comercial mas allá del ámbito empresarial, determinó que, por Reso-

Cuenca; Gerona; Granada; Guadalajara; Huelva; Huesca; Jaén; León; Lérida; Lugo; Madrid; Málaga; Melilla; Murcia; Navarra; Orense; Palencia; Las Palmas; Pontevedra; Rioja; Salamanca; Segovia; Sevilla; Soria; Tarragona; Tenerife; Teruel; Toledo; Valencia; Valladolid; Vizcaya; Zamora y Zaragoza.

²⁴ CC Cales y Yesos de Castellón (1996).

²⁵ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996); CC Cales y Yesos de Burgos (1998).

²⁶ CC Cales y Yesos de Barcelona (1999).

²⁷ CC Cementos naturales, cales y yesos de Jaén (1998).

²⁸ CC Fabricantes de Yesos, Escayolas y sus prefabricados de La Rioja (1997).

²⁹ CC Cales, Yesos y Escayolas de Sevilla (1996); CC Cales, Yesos y Escayolas de Toledo (1996); CC Cales, Yesos y Escayolas de Zaragoza (1997).

³⁰ CC Cales y Yesos de Alicante (1999).

lución 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 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 artículo 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.

A nivel provincial, el CC León remite en materia de categorías (art. 20) a lo previsto 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. 65) y de los factores de encuadramiento (art. 66) constituyen mera reiteración del tenor literal del AICV. La única singularidad en la expresión literal viene dada por el epígrafe 3 del artículo 66 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 artículo 22 ET, grupos profesionales que son definidos por el artículo 72 del CGVCE en idéntica forma también al AICV salvo que, al igual que en otros sectores ya señalados, se incluye un elenco de actividades o tareas que, a título enunciativo y orientativo, quedan comprendidas en cada uno de dichos grupos.

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 profesional salvo la referencia, normalmente, a las categorías profesionales en materia retributiva³¹, aunque en algún caso sí se transcribe el contenido del anexo 2 OLCVC³² o remite expresamente a la misma si bien a la citada remisión añade una enumeración de cometidos específicos en orden a remitirlos a determinadas categorías profesionales³³. Sólo dos convenios se apartan de esta atonía generalizada: el CC Cerámica Artística de Toledo que reproduce el contenido del AICV y el CC Productos Abrasivos de Barcelona que define las distintas categorías profesionales con desglose de los trabajos comprendidos en las mismas.

8. SUBSECTOR DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA

El sistema de clasificación profesional previsto en el CGTL constituye, sin duda, el más original de cuantos se han examinado, fundamentalmente porque 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.

³¹ CC Explotación y manufactura de Tierras Industriales de Cuenca (1991); CC Industrias de la Cerámica de Guipúzcoa (1999); CC Industria del Vidrio de Guipúzcoa (1998); CC Industrias del Vidrio de Huelva (1999); CC Vidrio Plano de Málaga (1998); CC Vidrio Plano de Pontevedra (1998); CC Industrias del Vidrio de Sevilla (1998); CC Vidrio Plano de Vizcaya (1999); CC Vidrio de Zaragoza (1999); CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia (2000).

³² CC Vidrio Plano de las Palmas (1996).

³³ CC Alfarería de la Rioja (1999).

9. SUBSECTOR DE AZULEJO, PAVIMENTO Y BALDOSA CERÁMICOS

Como ya se ha señalado, el subsector de Azulejo, Pavimento y Baldosa Cerámica carece todavía de un Convenio General, falta de acuerdo que ha llevado a la CCNCC, en el marco de las competencias que la D.T.6ª ET le confiere en aras a evitar los vacíos normativos consecuencia de la derogación de las antiguas Ordenanzas de Trabajo, a iniciar un procedimiento de arbitraje obligatorio, arbitraje que comprende, entre otras materias, el sistema de clasificación profesional. Es de señalar que era precisamente la discrepancia en el sistema de clasificación profesional lo que se encontraba en la base de la dificultad para la suscripción del Convenio General del Sector.

El Convenio Colectivo de Castellón no contenía, al igual que el de Valencia, disposición alguna en esta materia, remitiendo a lo dispuesto en la OLCVC. El Laudo Arbitral viene a sustituir y a derogar definitivamente, por lo que a este subsector y materia se refiere, la OLCVC.

El sistema de clasificación profesional establecido por el Laudo Arbitral se estructura sobre el amplio concepto del grupo profesional, señalando como factores determinantes de el encuadramiento en uno u otro grupo los habituales criterios de: conocimiento, autonomía e iniciativa, responsabilidad y mando. En función de tales criterios se establecen 6 grupos en cuya definición se conjugan, además de los criterios señalados, la titulación requerida, señalándose a título de empleo determinadas actividades desglasadas o clasificadas por Areas.

El Laudo, igualmente, establece, con carácter meramente indicativo, una correspondencia entre los nuevos grupos profesionales y los antiguos niveles retributivos establecidos por la OLCVC, equivalencia o conversión en los siguientes términos:

- Grupo 1: Niveles II, III y IV.
- Grupo 2: Niveles II, II y IV.
- Grupo 3: Niveles III, IV y V.
- Grupo 4: Niveles V, VI y VII.
- Grupo 5: Niveles VI, VII, VIII, IX, X y XI.
- Grupo 6: Nivel XII.

Por lo que respecta al procedimiento para la reclasificación profesional de los trabajadores, la Comisión Paritaria Nacional que debe crearse a tal efecto establecerá unos concretos criterios de clasificación del personal en los nuevos grupos profesionales en un plazo de 8 meses a partir de la entrada en vigor del laudo (día siguiente de la notificación a las partes). En base a tales criterios, las empresas afectadas deberán proceder a aplicar la nueva clasificación profesional a sus trabajadores, a quienes se reconoce la posibilidad de acudir a la Comisión Paritaria Nacional en caso de desacuerdo, sin perjuicio, lógicamente, de la vía jurisdiccional. Se reconoce, asimismo, la posibilidad de que las empresas acudan a la Comisión Paritaria Nacional a efectos de consulta. El plazo máximo para la aplicación de la nueva clasificación profesional queda establecido en el 31 de diciembre de 2003.

Capítulo IV

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo, partiendo de las columnas vertebrales de los convenios colectivos nacionales, se ha llevado a cabo un análisis, necesariamente pormenorizado, de los grandes y pequeños temas que, de modo anárquico, aparecen en los convenios colectivos provinciales y que están vinculados a la ordenación de la jornada. Se ha optado por no desordenar la estructura que aparece en los convenios colectivos nacionales, pese a que en la inmensa mayoría de los convenios colectivos provinciales el desarrollo concreto de los mismos temas no suele guardar ningún tipo de orden, sino que suele aparecer en cascada. No está de más recordar en este momento que son muchos los convenios colectivos provinciales en que, pese a lo que diga el convenio colectivo nacional, las pautas van por otros derroteros, lo cual no deja de ser sorprendente y llamativo.

Conviene significar y llamar la atención acerca de una serie de temas principales en esta materia:

- 1º El desigual tratamiento del número de horas de trabajo al año en los diferentes sectores que han sido objeto de análisis y referidos a estos últimos años.
- 2º El tratamiento ilustrativo y recuperado de los trabajos de puesta en marcha y cierre.

- 3º El ajuste al ET y al RD 1561/1995 en el tratamiento de los turnos de trabajo.
- 4º El trascendental tema de la recuperación de las horas no trabajadas por inclemencias del tiempo, donde se ofertan una y mil soluciones distintas para uno de los mayores problemas del sector de la construcción.
- 5º El interesantísimo tratamiento de las vacaciones, donde aparecen claramente señalados y resueltos la mayor parte de los temas que el desarrollo y disfrute de las vacaciones se presenta para la inmensa mayoría de trabajadores.
- 6º El tratamiento anárquico de las horas extraordinarias, debido al tratamiento compartido en sede salarial
- 7º El tratamiento, igualmente anárquico del trabajo nocturno, no sólo desde un punto de vista conceptual sino también de los porcentajes o recargos.
- 8º Finalmente, en algunos de los subsectores se observa una mayor riqueza de tratamiento en los convenios colectivos provinciales que en el propio convenio colectivo nacional de referencia.

2. SUBSECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

A. Jornada de trabajo

El artículo 70 del CGSC regula el tema de la jornada en los siguientes términos¹.

¹ Con alcance general y en similar sentido a este precepto: CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); en parecidos, pero resumidos términos, el CC de Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999); Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Zaragoza(1999). Se remite a este precepto el CC Canteras y serrerías de mármol de Almería(1999).

Llamativamente el CC Materiales de construcción y decoración, y comercio del metal de La Coruña (1998) fija aún la jornada anual en 1800 horas y 40 semanales; en esta misma línea el CC Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (1999) establece para 1999 aún una jornada de 1784 horas anuales. Asimismo, el CC Comercio de materiales de construcción de Valencia (1998) previó hasta 1999 una jornada de 1800 horas, con 40 horas semanales y 9 horas de trabajo efectivo al día.

1º La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación²:

Año 1997 mil setecientos sesenta y cuatro horas.

Año 1998 mil setecientos sesenta y cuatro horas³.

Año 1999 mil setecientos sesenta horas⁴.

Año 2000 mil setecientos sesenta horas⁵.

Año 2001 mil setecientos cincuenta y seis horas⁶.

² Respetando estos términos el CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000); el CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); el CC Construcción de Asturias (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999), que fija la jornada en 1760 horas para el año 2000, equivalente a 220 días de trabajo efectivo para jornada de 8 horas, deducidas las fiestas y las vacaciones; el CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); el CC Construcción de las Islas Baleares (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000), con detalle de los distintos horarios de trabajo a lo largo del año en función de la luz natural para el trabajo; el CC Construcción de Cantabria (1998); el CC Construcción de Ceuta (1999); el CC Construcción de Ciudad Real (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); el CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); el CC Construcción de Salamanca (1999); el CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999), etc.

³ En este sentido, aparte de los citados en la nota 2 el CC Construcción de Teruel (1998).

⁴ En este sentido, aparte de los citados en la nota 2, y salvo indicación en contrario: CC Mármoles y piedras de Castellón (1999); C.C Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Construcción de Lérida (1999); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); el CC Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (1998) fija la jornada para 1999 en 1780 horas anuales de trabajo real y efectivo; CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

⁵ En este sentido, aparte de los citados en la nota 2, CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000); CC Edificación y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Construcción de Lérida (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción de Valencia (1999); CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999), etc.

⁶ En este sentido, aparte de los citados en la nota 2: CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000); CC Edificación y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Construcción de Lérida (1999); CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción de Tarragona (1999); CC Construcción de Toledo (1999); CC Construcción de Valencia (1999); CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998); CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

Extrañamente el CC para Comercio-Almacenistas de materiales de construcción (1999) fija para 2001 una jornada de 1765 horas y para 2002 una jornada de 1760, siempre, pues, por encima de la prevista en el CGSC.

Hay que anotar que algún Convenio Colectivo⁷ fija 1756 horas para el año 2000 y 1752 para el año 2001.

2º La *jornada ordinaria semanal* será de cuarenta horas durante toda la vigencia del presente Convenio⁸.

Algunos convenios colectivos agregan a ello que las 40 horas semanales se repartirán de lunes a viernes⁹, salvo pacto en contrario¹⁰, añadiendo algún Convenio Colectivo¹¹ que, a tal fin se pactará en cada empresa con la representación legal de los trabajadores el preceptivo calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución de los días festivos y de los inhábiles.

En algún Convenios Colectivo¹² se dice que, no obstante, y excepcionalmente, se podrá trabajar fuera de los días anteriormente mencionados cuando existan tareas inaplazables, razones de urgencia o circunstancias de índole técnica que así lo exijan. En estos casos, será preciso un informe favorable de la Dirección técnica de las obras, y el oportuno permiso de la autoridad laboral. En los supuestos en los que la urgencia impida disponer de los informes técnicos y permisos con anterioridad a la realización de los trabajos, será precisa comunicación inmediata a la DP de Trabajo, con objeto de que pueda posteriormente comprobarse la realidad de las razones alegadas para modificar la distribución semanal de la jornada de trabajo.

Algún Convenio Colectivo¹³ señala que los sábados se considerarán como jornada ordinaria a los solos efectos de recuperación de horas motivadas por inclemencias del tiempo, por circunstancias de la producción o las derivadas de fuerza mayor.

⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999).

⁸ Vid. CC Construcción de Cantabria (1998) ; CC de la Construcción de las Islas Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Construcción de Lérida (1999); CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción de Teruel (1998); CC Construcción de Toledo (1999).

⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción de Ceuta (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción de Toledo (1999), haciendo 40 horas semanales en esos cinco días y entre las 8 y las 18 horas de cada día, etc.

¹⁰ En tal sentido: CC para la Construcción de las Islas Baleares (1999).

¹¹ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

¹² CC Construcción de Salamanca (1999).

¹³ CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999).

Cabe apuntar que algún Convenio Colectivo¹⁴ aún previó para el año 2000 1802,5 horas de presencia y 1746 horas efectivas de trabajo, tanto en jornada partida como en jornada continuada y turnos, siendo los quince minutos de bocadillo de cuenta de los trabajadores, si es que optan por alargar la jornada por esta causa.

Las jornadas suelen ser distintas según los meses o estaciones del año:

1. diciembre y enero la jornada diaria es de 7 horas, de lunes a viernes, con un total de 35 horas;

2. noviembre y febrero la jornada diaria es de 7 h y 30 minutos diarios y semanal de 37 horas y 30 minutos, de lunes a viernes y resto del año 8 horas diarias, de lunes a viernes, y 40 horas semanales.

En la mayoría de los casos solo se retribuyen las horas efectivamente trabajadas, excluyéndose los quince minutos del bocadillo, si es que se llegan a hacer.

En algún Convenio Colectivo¹⁵ se fija la jornada semanal en 39 horas.

Algunos convenios colectivos agregan que las horas de trabajo se harán en jornada partida¹⁶, salvo pacto en contrario¹⁷. En algunos casos¹⁸ se recoge la posibilidad de fijar la jornada intensiva/continuada de verano, de 15 de junio a 14 de septiembre, o de 15 de mayo a 15 de septiembre¹⁹, o de 1 de julio a 15 de septiembre²⁰, a favor del personal técnico, subalterno, de oficinas y administrativo, mediante acuerdo de la empresa con la representación unitaria o sindical de los trabajadores. Algún Convenio Colectivo²¹ entiende como jornada continuada o intensiva cuando se realicen más de

¹⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997), Anexo III.

¹⁵ CC Construcción de Ciudad Real (1999); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999), artículo 9, señalando que si, pese a todo, por razones organizativas se estableciese por pacto con los representantes de los trabajadores o con estos mismos una jornada semanal de cuarenta horas, el disfrute del exceso de hora trabajadas se acumulará al periodo de vacaciones.

¹⁶ CC Construcción de Asturias (1999).

¹⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998).

¹⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999) y CC Construcción de Ciudad Real (1999),

¹⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1999).

²⁰ CC Construcción de Valencia (1999).

²¹ CC Construcción de Tarragona (1999).

cinco horas sin interrupción de trabajo. En algún Convenio Colectivo²² se dispone que los trabajadores tienen derecho a un paro de quince minutos durante la mañana para tomar el bocadillo según las necesidades del servicio.

3º Aquellos Convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan una jornada inferior, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste.

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 mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve (de trabajo efectivo)²³.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario establecido en el Convenio provincial²⁴ o autonómico aplicable²⁵.

En algún caso²⁶ se señala que las empresas elaborarán obligatoriamente, dentro de los tres primeros meses del año, de mutuo acuerdo con su Comité de Empresa, Delegados de Personal o trabajadores, los calendarios laborales de acuerdo con la jornada pactada a sus necesidades. Los calendarios deberán constar de los siguientes puntos básicos: 1. Días de trabajo. 2. Jornada semanal. 3. Jornada diaria. 4. Vacaciones. 5. Descanso semanal y festivos.

²² CC Construcción de Pontevedra (1999).

²³ En este sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Edificación y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999).

²⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999), el cual señala que «El presente calendario operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores una readaptación distinta en los centros de trabajo».

²⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

²⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999).

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 trabajo²⁷.

O sea, calendarios a nivel autonómico o provincial, sin perjuicio de readaptar mediante pacto a nivel de empresa, lo cual será preferente; finalidad de distribuir la jornada anual. Habrá que tener en cuenta cada año los festivos o fiestas abonables y no recuperables de todo tipo que rijan en la provincia²⁸.

6º *Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas* que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, se pactará, en su caso, en cada Convenio provincial la *distribución variable de la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias*²⁹.

Obviamente, teniendo en cuenta los distintos climas de España, los horarios varían muy sustancialmente de unas zonas a otra del país.

Así, algún Convenio Colectivo³⁰ fija el siguiente horario de trabajo a nivel provincial:

- a) durante el tiempo comprendido entre el 4 de enero y el 29 de enero y el 26 de noviembre y el 31 de diciembre: de 8,40 a 13, 20 H. por la mañana y de 15 a 17,40h. por las tardes, de lunes a viernes;

²⁷ En el mismo sentido el CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

²⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999).

²⁹ En el mismo sentido CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); también CC Construcción de las Islas Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1999), cuyo artículo artículo 4.2 dice....se pactará a nivel de empresa, entre la Dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores, la distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual. Dicho pacto se formalizará siempre por escrito, quedando una copia del mismo en poder de los firmantes y otra copia se tendrá en el centro de trabajo afectado. En caso de no llegarse a un acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T. Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

Vid. asimismo CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999) y CC Construcción de Pontevedra (1999).

³⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999).

- b) el resto del año de 8,30 a 13,30 h. por la mañana y de 15 a 18,20 h, por la tarde, de lunes a viernes.

Se pactará entre las partes un descanso no computable como tiempo de trabajo de 20 minutos por la mañana.

Este mismo Convenio Colectivo³¹ preve los efectos que pueden tener estas jornadas variables sobre los contratos temporales de duración inferior a un año, y a tal efecto se señala que en el momento de la liquidación deberá verificarse si, de acuerdo con la jornada y horas a realizar en su contrato el trabajador ha hecho más o menos horas, pues en ese caso le correspondería cobrar los excesos como horas extraordinarias.

Como dicen algunos convenios colectivos el horario laboral puede llegar a fijarse de lunes a viernes de 8 a 19 horas, precisando incluso estos convenios³² que durante los meses de noviembre a febrero se faculta a las empresas 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. Para las oficinas de carácter permanente puede también fijarse otro horario en régimen de jornada intensiva (de 15 de junio a 14 de septiembre) de 8 a 15 horas, distribuyendo el resto de horas hasta las 40 semanales libremente por cada empresa(se refiere a las cinco restantes).

Un Convenios Colectivo³³ preve la posibilidad de que los empresarios fijen durante un periodo de ocho semanas la jornada diaria a razón de 8 horas treinta minutos diarios, debiendo ser seguidas estas semanas por otras tantas de 7 horas 30 minutos. En todo caso debe preavisarse con quince días de antelación a los representantes legales de los trabajadores.

Ciertos convenios colectivos —de Cuenca y Teruel³⁴— señalan que se podrá establecer por acuerdo expreso entre cada empresa y los representantes de sus trabajadores, un horario específico para la estación invernal a fin de aprovechar al máximo las escasas horas de luz solar existente durante esos meses. A tal fin se procederá a efec-

³¹ CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999).

³² CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); en términos parecidos el CC Construcción de Asturias (1999).

³³ CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000).

³⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999) y en parecidos términos el CC Construcción de Teruel (1998).

tuar las oportunas modificaciones de horario, calendario y organización para conseguir una mayor productividad. La distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual se procederá establecer en cada empresa entre sus representantes y los de sus trabajadores, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. Se trata de establecer una distribución variable en función de las distintas climatologías por zonas y estaciones, de tal manera que si en otoño e invierno hay menos horas de sol y las condiciones climatológicas son más adversas se trabaja menos al aire libre y ello se compensará en los periodos de bonanza climática, pero en todo caso la jornada diaria no podrá sobrepasar las nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.

Algún Convenio Colectivo³⁵ fija el horario general de 8 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, pero desde el 29 de junio al 30 de julio, ambos inclusive, la jornada será de 7 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, de 7 a 14 horas.

A efectos del *cómputo del tiempo efectivo de trabajo* algún Convenio Colectivo³⁶ avanza que se considera como tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo³⁷ y dedicado al mismo³⁸, excluyendo de su cómputo: a) la interrupción de quince minutos destinados al consumo del bocadillo³⁹, y b) el tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipo a cuenta de los mismos, de tal manera que puede interrumpirse la jornada para el pago y después continuar computando el tiempo restante, sin que este tiempo adicional supere la hora⁴⁰. Asimismo-se dice-que las partes firmantes recomiendan que, a ser posible, las empresas que efectúen el pago dentro de la jor-

³⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999).

³⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000) y CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

³⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Navarra de 1999, artículo 26; CC Construcción y derivados del cemento de Zamora de 1999, artículo 12

³⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción de Cantabria (1998).

³⁹ El artículo 17 del CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz(1998) excluye expresamente del cómputo de la jornada laboral la interrupción de los quince minutos de descanso que se disfrutarán dentro de la jornada de mañana entre las nueve y las once horas. Podrá pactarse entre empresa y trabajadores el no interrumpir la jornada de trabajo para disfrutar de los quince minutos; en este sentido el CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara de 1999. También se excluye expresamente el tiempo dedicado a tomar el bocadillo en el CC Construcción de Toledo (1999) y CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

⁴⁰ CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

nada de trabajo, adopten las medidas pertinentes que eviten las interrupciones de la actividad laboral. Los tiempos antes citados se consideran como tiempos de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuidos a ningún efecto.

De modo muy contundente se dice en cierto Convenio Colectivo⁴¹ que en aquellas empresas o centros de trabajo en los que voluntariamente se suspenda el trabajo para tomar el bocadillo, se prolongará la jornada para la recuperación del periodo de suspensión. En este tema algún Convenio Colectivo⁴² señala que en la jornada de la mañana habrá una interrupción de treinta minutos para almorzar, que se recuperará, de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario durante la jornada.

Poniendo un cierto orden organizativo algún Convenio Colectivo⁴³ señala que las empresas darán durante las dos primeras horas de la jornada laboral, un periodo de 15 minutos para el almuerzo. Este tiempo deberá ser recuperado al final de la jornada, excepto en jornadas continuadas y jornadas partidas de más de cinco horas de trabajo efectivo ininterrumpido. De modo muy concreto un Convenio Colectivo⁴⁴ preve que entre las 9,30 h. y las 10.30 h. y fuera del periodo de las 40 horas semanales de trabajo efectivo, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 m. para tomar el bocadillo, sin abandonar el puesto de trabajo, a la hora que determine el jefe de obra, según las necesidades del trabajo, previo acuerdo con el representante de los trabajadores donde lo hubiere.

Por el contrario, en algún supuesto⁴⁵ se fijan 20 minutos diarios, incluidos en la jornada laboral, por tanto retribuidos, para el desayuno.

En algún supuesto se prevé que en las jornadas continuadas o a turno, que serán de 40 horas de trabajo efectivo, se computará como tal un periodo de descanso diario no inferior a quince minutos⁴⁶: en todo caso no hay que olvidar los descansos de quince minutos en las jornadas continuadas que excedan de seis horas previstos en el artículo 34.4 del E.T.

⁴¹ CC Construcción de Cantabria (1998).

⁴² CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999).

⁴³ CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1999).

⁴⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999).

⁴⁵ CC Construcción de Ceuta (1999).

⁴⁶ CC Construcción de Asturias (1999); CC Construcción de Cantabria (1998); así parece desprenderse del CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1999).

Algún Convenio Colectivo⁴⁷ considera como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, señalando que el cómputo de la jornada se efectuará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, comprendiendo dentro del concepto de trabajo efectivo los tiempos empleados en las jornadas continuadas como descanso del bocadillo⁴⁸ u otras interrupciones cuando por acuerdo entre las partes o por la propia ordenación del trabajo, se entiendan integradas en la jornada ordinaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

Todavía a efectos del cómputo del tiempo efectivo de trabajo, algún Convenio Colectivo⁴⁹ preve que si el trabajador invierte más de diez minutos en el desplazamiento desde su puesto de trabajo al vestuario habitual, el tiempo que exceda de diez minutos se deducirá de la jornada computándose como tiempo efectivo de trabajo.

Se reitera la necesidad de la *puntualidad*, entendiéndose por tal la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su centro de trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el trabajo antes de las horas de terminación⁵⁰, salvo causa justificada, lo cual está en consonancia con los complementos o pluses de actividad o asistencia, y es una exigencia de necesaria observancia para todos los trabajadores.

Cuando se proceda a una distribución variable de la jornada, se pactará la distribución variable correspondiente del salario global⁵¹.

⁴⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998) y CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999).

⁴⁸ CC Construcción de Tarragona (1999).

⁴⁹ CC Construcción de Asturias (1999).

⁵⁰ En este sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); CC Construcción de Asturias (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997); CC Construcción de Lérida (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción de Toledo (1999). etc.

⁵¹ En este sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); también CC Construcción de las Islas Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999) y CC Construcción de Teruel (1998).

En cada centro de trabajo la empresa expondrá *en lugar visible* el calendario laboral pactado a nivel de Convenio provincial o, en su caso, autonómico, o del propio centro de trabajo⁵².

Algunos convenios colectivos⁵³ prevén que las empresas elaborarán de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores si no existen dichos representantes, el calendario laboral de la empresa o centro de trabajo (incluirá: horario, jornada, fiestas nacionales, regionales, locales o de Convenio, puentes si se hubiesen pactado, etc.) ajustándose en otro caso al calendario laboral del CC de Construcción de la provincia, que figura anexo, así como a lo que establece el artículo 70 del CC general del sector de la Construcción.

B. Supuestos de prolongación de jornada, trabajos de puesta en marcha y cierre

El artículo 71 del CGSC, teniendo en cuenta lo que dispone el artículo 20 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo, regula los supuestos de Prolongación de la jornada⁵⁴, 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 trabajo⁵⁵.

⁵² En este sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); CC Construcción de Asturias (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000) y CC Construcción de Pontevedra (1999).

⁵³ CC Construcción de Ciudad Real (1999) y CC Construcción de Toledo (1999).

⁵⁴ Se reproduce el precepto en el CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción de Ceuta (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999).

⁵⁵ En el mismo sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000), etc.

Esta excepción se ve ampliada con la referencia que se hace en algunos convenios colectivos a los trabajos de puesta en marcha y/o cierre de los demás, que, asimismo, y en todo caso se pagan como mínimo, a prorrata del valor de las horas extraordinarias de trabajo⁵⁶.

C. Turnos de trabajo

El artículo 72 del CGSC regula la problemática de los turnos de trabajo⁵⁷ con la vista puesta, qué duda cabe, en el artículo 36 del 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 Trabajadores.

Como es evidente, se trata de una extraña e innecesaria referencia al artículo 41 ET, que es utilizable a los efectos de modificaciones sustanciales de condiciones, o sea como medida sanatoria ante una situación de necesidad.

Algún Convenio Colectivo⁵⁸ 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».

Otro Convenio Colectivo⁵⁹ 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

⁵⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

⁵⁷ El CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998) reproduce casi literalmente este precepto; otro tanto hacen el CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Avila (1999); CC Construcción de Cantabria (1998); en términos muy similares el CC Construcción de Ceuta (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999) ; CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999), etc.

⁵⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000) y CC Construcción de Cantabria (1998).etc.

⁵⁹ CC Construcción de Tarragona (1999).

alcance general ya establece el artículo 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 consecutivas.

Se trata, como es evidente, de una repetición, casi textual, del artículo 36.3. pfo.2º del E.T.

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 semanal 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 artículo 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 extraordinaria.

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 artículo 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 los que en el trabajo a turnos se produzcan irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.

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 artículo 73 del CCGS esta-

blece el siguiente sistema de Recuperación de horas no trabajadas⁶⁰, 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 trabajo⁶¹.

Como punto de partida se indica en los convenios colectivo⁶² que en los casos de suspensión de los trabajos por inclemencia del tiempo, la empresa abonará a los trabajadores el salario correspondiente a las horas perdidas por tal motivo, bajo una serie de condicionantes. La condición es que el trabajador estará obligado a presentarse en el lugar de trabajo a la hora de costumbre para el comienzo de la jornada, salvo indicación expresa del jefe o encargado de la obra⁶³, exigiéndose en algún caso que esta indicación se haga por escrito⁶⁴.

⁶⁰ Se remite a este precepto totalmente el CC Canteras y serrerías de mármol de Almería (1999). En sentido idéntico el CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999). El CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999), reproduce textualmente los dos primeros pfs. de este artículo. El CC Edificación y Obras Públicas de La Rioja (1999), se remite al artículo 73 del CC General; en parecidos términos el CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo de 1999; CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción de Valencia (1999), ; CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

⁶¹ En el mismo sentido: el CC Construcción de Asturias (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999) y CC Construcción de Teruel (1998).

⁶² *Vid.* por ej. CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

⁶³ *Vid.* entre otros: CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999). Ese día en que no se trabaje se le abonará el salario base del convenio, más plus de convenio, de transporte y distancia y, en su caso, de antigüedad consolidada. En estos casos tendrán la obligación de realizar trabajos distintos a los de su categoría y especialidad habitual para aprovechar la jornada cuando así lo disponga el jefe de obra. En este mismo sentido CC Construcción de Valencia (1999). El CC Construcción de Tarragona (1999) dispone se abonen las horas no trabajadas por inclemencias del tiempo cuando así lo acuerde el empresario, pero si la empresa dispone de otros centros de trabajo no afectados por tales inclemencias, podrá desplazar a los trabajadores a aquellos centros mientras dure esta situación. En el caso de existir desplazamiento la empresa abonará los pluses o dietas correspondientes y esto no afectará al contrato de trabajo que tenga suscrito la empresa y el trabajador.

⁶⁴ *Vid.* CC Construcción de Tarragona (1999).

Aquí hay que considerar dos temas básicamente: el cobro del salario y la recuperación o no de las horas perdidas.

De entrada se nos dice que solo cabe recuperar el 70 por 100 de las horas perdidas⁶⁵ siempre que no superen las 24 horas efectivas de trabajo, el restante 30 por 100 no hay que recuperarlo, pero si pagar, aunque nada se dice; la recuperación es, generalmente, a razón de una hora diaria, previa comunicación a los afectados.

Superando lo dispuesto en el CGSC algún que otro Convenio Colectivo⁶⁶ dice que se recuperarán el 75 por 100 de las horas no trabajadas.

Algún CC⁶⁷ de 1997 señala que se recuperará el 80 % de las horas no trabajadas por dichas causas.

Algún CC⁶⁸, con mayor casuística, precisa que si la suspensión del trabajo se produjera antes de transcurrir las dos primeras horas de la jornada, el trabajador vendrá obligado a recuperar el 75 por 100 de la jornada restante. Si la suspensión se produce una vez superadas las dos primeras horas, el trabajador vendrá obligado a recuperar el 50 por 100 de la jornada restante. Si la suspensión tiene lugar una vez iniciada la jornada de tarde, el trabajador estará exento de posterior recuperación de la jornada que reste.

Algún CC⁶⁹ prevé se permita que se recuperen las hora los sábados por la mañana, pues en este sector se trabaja de lunes a viernes, aunque, en todo caso, el modo práctico y concreto, o sea las fechas y momentos de recuperación de las horas perdidas se articulará de acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Hay convenios colectivos que señalan que las horas perdidas por inclemencias del tiempo no serán recuperadas (precisamente en Alicante o en Almería las inclemencias suelen ser mínimas), si bien los

⁶⁵ El CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000), señala que será de cuenta de las empresas el abono de las 36 primeras horas perdidas por año trabajado a causa de la inclemencia del tiempo, accidentes atmosféricos, fuerza mayor, falta de suministros no imputables a la empresa o cualquier otra causa no imputable a la empresa. El posible exceso si deberá ser recuperado por cada trabajador.

⁶⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción de Lérida (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción de Melilla (1993/revisado); CC Construcción de Salamanca (1999).

⁶⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

⁶⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

⁶⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000).

trabajadores deberán permanecer en el centro de trabajo. Aún más, se indica que si la empresa proporciona a los trabajadores prendas adecuadas para protegerse de las inclemencias del tiempo, los trabajadores estarán obligados a prestar el trabajo normal. En todo caso, las empresas, de acuerdo con los representantes de los trabajadores y a la vista de las inclemencias del tiempo, determinarán las circunstancias de prestación del trabajo en estas condiciones⁷⁰.

Partiendo del dato del 75 por 100 de las horas, algún CC⁷¹, agrega que «En cualquier caso, las empresas vendrán obligadas a satisfacer sin derecho a recuperación, un máximo de doce días de inclemencia al año. Comprenderá este derecho un día al mes, acumulables durante el periodo de un año. La acumulación será proporcional al tiempo que el productor lleve en la empresa. Será obligación de los productores la presencia y permanencia en la obra».

Otro Convenio Colectivo⁷² ofrece una regulación muy singular del supuesto con el siguiente alcance:

«Acordada la suspensión del trabajo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto por el portavoz de la mayoría, motivada por inclemencias atmosféricas, se abonará a los trabajadores el salario de este CC correspondiente a las horas o días perdidos por este motivo.

No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la región en determinadas épocas del año.

Los trabajadores quedan obligados, si así lo decide la empresa, a recuperar las horas perdidas por inclemencia en su totalidad, excepto las ocho primeras que se produzcan por tal motivo cada año de vigencia del CC, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de comienzo.

Las horas trabajadas para recuperar las perdidas por inclemencias atmosféricas no se computarán para el cálculo de la jornada máxima

⁷⁰ Artículo 55 del CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998). El CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999) señala la no obligatoriedad de la recuperación de las horas, pero los trabajadores estarán obligados a personarse en el centro de trabajo a la hora de comienzo del mismo donde deberán permanecer durante toda la jornada, salvo que el encargado o representante de la empresa determine lo contrario.

⁷¹ CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000).

⁷² CC Construcción de Cantabria (1998).

semanal y tendrán la consideración de horas normales de trabajo a todos los efectos. En el supuesto de que el número de horas trabajadas con la finalidad anteriormente expuesta superara el número de las permitidas, el exceso se pagará como horas extraordinarias.

Las demás suspensiones del trabajo no reguladas en este artículo se regirán por la normativa legal que regula los contratos de trabajo y j.m.legal. En todo caso, en el supuesto de inclemencias atmosféricas, se notificará a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo, como establece el R.D. 2001/1983 (derogado).»

Cabe significar que algún otro Convenio Colectivo⁷³ señala que la suspensión por estas causas dispuesta por la empresa no comportará la pérdida del salario, entendiéndose por salario la totalidad de las retribuciones según la media aritmética de lo devengado durante los tres meses anteriores por días efectivos de trabajo. Para tener derecho al cobro los trabajadores deberán presentarse en el lugar de trabajo en las horas fijadas para el comienzo del trabajo, salvo indicación expresa y por escrito de la empresa en sentido contrario. La recuperación será a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a los representantes de los trabajadores. En ningún caso se podrá obligar a recuperar las horas que los trabajadores hayan permanecido sin trabajar en el centro de trabajo por inclemencias del tiempo. Contrariamente, acordada por la empresa la suspensión de la jornada y el abandono del centro de trabajo, serán recuperables las horas que falten para completar la jornada.

Algún Convenio Colectivo⁷⁴ dispone los siguientes extremos:

1º) la inclemencia del tiempo será determinada por el encargado de la obra o representante legal de la empresa.

2º) a los trabajadores que se personaran en la obra se les podrán encomendar la realización de otros trabajos compatibles con tal inclemencia, aún cuando los mismos sean de inferior categoría y éstos tendrán obligación de realizarlos, con el derecho a percibir el salario correspondiente a su categoría profesional; si no fuera posible el proporcionar tales trabajos, la Empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador que se hubiere personado a su debida hora al centro

⁷³ CC Construcción de Ceuta (1999).

⁷⁴ CC Edificación y Obras Públicas de La Rioja (1999); en sentido bastante similar el CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000).

de trabajo, el importe íntegro de su salario, si bien éste habrá de recuperar el 50 por 100 de las horas percibidas, a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes:

3º) en el supuesto de que el personal no asistiera al trabajo sin causa justificada o que, personado, se negase a efectuar los trabajos que se le encomendasen, no tendrá derecho a percibir el salario del día y la empresa podrá resarcirse de los daños y perjuicios causados y tomar las medidas legales adecuadas al incumplimiento;

4º) lo anteriormente estipulado no será de aplicación cuando se trate de centros de trabajo u obras que no sean de edificación, que por estar a la intemperie, sufren de manera especial las consecuencias a causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa; en estos casos será de aplicación lo establecido en el artículo 73 del CG del Sector de la Construcción, que establece que se recuperará el 70 por 100 de las citadas horas.

En otro Convenio Colectivo⁷⁵ se previene que, si se acuerda la suspensión del trabajo por la empresa, debida a las inclemencias del tiempo, aquélla abonará hasta un máximo de diez días naturales durante el año, a razón del 50 por 100 del salario correspondiente a las horas no trabajadas, sin obligación de recuperación por este concepto.

A efectos aclarativos llega a señalarse⁷⁶ que *tendrán la consideración de fuerza mayor* temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes: 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; d) paralización de la obra o parte de ésta, 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 en el presente Convenio.

En esta misma línea se realizan las siguientes precisiones⁷⁷:

⁷⁵ CC Edificación y Obras Públicas de León (1999).

⁷⁶ CC Construcción de Lérida (1999).

⁷⁷ CC Construcción de Lérida (1999).

- 1^a) los días que por inclemencia del tiempo existan actividades en las que no pueda trabajarse a juicio del jefe de obra y éste disponga la marcha del personal, se abonará media jornada a salario base Convenio y medio plus de convenio.
- 2^a) en este supuesto, los trabajadores deberán presentarse al trabajo al inicio de la jornada laboral.
- 3^a) los trabajadores tendrán en este caso la obligación de realizar trabajos distintos a su categoría, especialidad y centro de trabajo, cuando así lo disponga el jefe de obra, con objeto de aprovechar la jornada de trabajo en menesteres que puedan realizarse según las inclemencias del tiempo.
- 4^a) en el caso de que se suspendan los trabajos al inicio de la tarde, se tendrá también que abonar la media jornada de la tarde.
- 5^a) cuando la empresa avise con la suficiente antelación a la hora del inicio, de la suspensión de los trabajos por inclemencias del tiempo, no surtirán efecto los abonos que se establecen en este artículo La suficiencia de la antelación se entenderá a partir de dos horas ante del inicio del trabajo.

Resulta interesante aquel Convenio Colectivo⁷⁸ que recomienda que se evite la presencia inactiva de los trabajadores durante toda la jornada en estos casos de inclemencia con efectos de interrupción de la jornada de trabajo.

En orden a la determinación de la suspensión del trabajo algún Convenio Colectivo⁷⁹ señala, de entrada, que será la empresa quien tendrá la potestad para determinar la suspensión del trabajo, si bien deberá ponerlo en conocimiento de los delegados de personal; en otro caso⁸⁰ se preve que será el jefe de obra, de acuerdo con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con el oficial de mayor antigüedad, quienes decidirán sobre la iniciación de los trabajos en casos de inclemencias del tiempo; en caso de que una vez iniciados los trabajos hubiesen de suspenderse por inclemencias del tiempo, las empresas abonarán las horas que falten hasta la terminación de la mañana o tarde; por la simple presentación, aunque no comiencen los trabajos, se tendrá derecho a percibir el plus extrasalarial.

⁷⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998).

⁷⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999).

⁸⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999).

Cierta especialidad reporta un Convenio Colectivo⁸¹ que regula un supuesto concreto de retraso u horas muertas por inclemencias del tiempo en el trabajo de extracción de áridos del río.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio⁸².

Se refiere al artículo 93 que se remite, asimismo, al artículo 51.12 del ET.

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 términos.

Algunos convenios colectivos⁸³ precisan estos extremos con alguna de estas fórmulas: «En caso de inclemencias del tiempo, el jefe de obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos⁸⁴. Si una vez iniciados se suspendieran, el tiempo trabajado se abonará a razón del salario percibido durante el mes natural anterior por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias. El tiempo no trabajado se abonará a razón del salario pactado en este Convenio. Si los trabajos no llegan a iniciarse se abonará el salario pactado en este Convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de comienzo⁸⁵. El 50 por ciento de las jornadas perdidas por inclemencias del tiempo serán recuperadas por el personal afectado dentro del trimestre siguiente de producida la inclemencia, siempre que dichas jornadas perdidas no excedan de seis al año».

Algún otro Convenio Colectivo⁸⁶ matiza aún más diciendo que el jefe de obras determinará, en todo caso, los días en que procede

⁸¹ CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999).

⁸² En el mismo sentido el CC Construcción de Asturias (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000) y CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998).

⁸³ Por ej. CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

⁸⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998). En estos casos, las horas pérdidas no serán recuperables, abonándose como trabajo efectivo.

⁸⁵ Hasta este punto es similar el CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); vid. asimismo el CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998).

⁸⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000).

suspender los trabajos en cada centro por causa de inclemencias del tiempo, previa consulta no vinculante al Comité o Delegado de Personal. Si éstos no pudieran ser consultados por hallarse fuera del centro de trabajo, la notificación deberá efectuarse como máximo dentro de las 24 horas siguientes a la suspensión. No obstante, el Comité de empresa podrá recurrir la decisión adoptada ante la autoridad laboral o el Juzgado de lo Social.

Finalmente decir que en algún caso⁸⁷ se precisa que si se obliga al personal a permanecer en la obra o centro laboral más de dos horas por jornada, estará exento de posterior recuperación de las horas no trabajadas por causa de las condiciones meteorológicas.

E. Jornadas especiales

El artículo 74 del CGSC establece las siguientes especialidades⁸⁸:

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 Convenio⁸⁹, y como extraordinarias las que excedan de dicho número⁹⁰.

Se recoge, así, la previsión del artículo 3.2 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo.

⁸⁷ CC Construcción de Valencia (1999).

⁸⁸ En sentido similar: Construcción y Obras Públicas de Alava (2000); el CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); el CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); el CC Construcción de Asturias (1999) se remite al R.D. de jornadas especiales, con reiteración de las disposiciones relativas al trabajo en el interior de las minas y a los trabajos en que se realiza la actividad completamente mojado; CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción de Ceuta (1999); los apartados a), b), c) y d) se repiten textualmente en el CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción de Melilla (1993/revisado) y CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999).

⁸⁹ En el mismo sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

⁹⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

Algún Convenio Colectivo⁹¹ 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 inusual 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 horas.

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 mención a 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 tuneles 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 horas⁹².

c) Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido», tendrán la duración que señala la Orden de 20 de enero de 1956.

Recoge la previsión del artículo 30 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales.

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 establezcan.

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 términos.

⁹¹ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

⁹² CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

F. Vacaciones

El artículo 75 del CGSC regula el tema de las vacaciones con el siguiente detalle⁹³, ofreciendo no pocas variantes de interés, así como la negociación colectiva provincial. En todo caso, se trata de una materia de gran casuismo.

1.º) El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuera su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración⁹⁴, (o, como luego señalan distintos con-

⁹³ Casi idéntico es el CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); también el CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); prácticamente idéntico es el CC Construcción de Asturias (1999); similar el CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); similar el CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); prácticamente idéntico (salvo la referencia a los 21 días) es el CC Construcción de Cantabria (1998); el CC Construcción de Ceuta (1999), aparte de los arts 39 y 40, que regulan la retribución de las vacaciones y la proporcionalidad en el devengo de retribución de las vacaciones en los casos de la primera y última vacación o extinción de contrato; el CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000) es literalmente idéntico, al margen de agregar un apartado relativo al disfrute de las primeras vacaciones del trabajador (art. 46.3); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999), prácticamente idéntico; CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999), casi idéntico; el CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999) y CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999) no solo reproducen este precepto, sino que le anteponen el texto del artículo 38 del E.T., pero del texto anterior a la Ley 11/1994, con todos los viejos criterios que ahora ya no aparecen en el actual artículo 38 ET; lo mismo vemos en el CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción de Melilla (1993/revisado); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción de Valencia (1999); CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998) es igual en sus dos primeros apartados; CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (1999), etc.

⁹⁴ En este sentido: CC Comercio de materiales de Construcción de Barcelona (1999); CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999); CC Materiales de construcción y decoración, y comercio del metal de La Coruña (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000); CC Construcción de Ciudad Real (1999); CC Construcción de las Islas Baleares (1999); CC de Pintura de La Coruña (1999); CC Edificación y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Comercio de materiales de construcción de León (1996); CC Construcción de Lérida (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Comercio de materiales de construcción de Pontevedra (1999); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); CC Construcción de Tarragona

venios colectivos: de treinta y un días⁹⁵ o de 22 días laborales⁹⁶, o de veintiún días laborable⁹⁷ o de 26 días laborables⁹⁸) iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable⁹⁹ (como reiteran algunos convenios colectivos) que no sea viernes¹⁰⁰.

Como no podía ser de otra manera, y al menos de principio, no hay distingos por motivos del tipo contractual, y se parte de ese mínimo de los 30 días naturales.

Es posible que se establezca que cada año, en una determinada fecha, se lleve a cabo la negociación del calendario con los representantes de los trabajadores, que debe conocerse con dos meses de antelación por los trabajadores, tal y como fija el mismo artículo 38.3 del E.T.¹⁰¹.

Algún Convenio Colectivo¹⁰² se limita a decirnos que basta que se inicie en día laborable, aunque sea viernes.

Respecto de los periodos del año más aconsejables para tomarse las vacaciones no es raro¹⁰³, en este sector de la actividad, que se indique que el periodo de disfrute será preferentemente en verano, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre; más concretamente, algún Convenio Colectivo¹⁰⁴ señala que las vacaciones se

(1999), o la proporción correspondiente de no haberse llegado a un mínimo de antigüedad de 12 meses: error, pues se alcanza a los 11 meses; CC Construcción de Teruel (1998); CC Construcción de Toledo (1999); CC Comercio de materiales de construcción de Valencia (1998); CC Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (1998), etc.

⁹⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999) y CC Mármoles y piedras de Castellón (1999).

⁹⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000) y CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000).

⁹⁷ CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Actividad de elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (1998).

⁹⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

⁹⁹ El CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000), no impone que no se inicien las vacaciones en viernes; CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999) y CC Construcción de Teruel (1998).

¹⁰⁰ En el mismo sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000), con referencia a los 30 días naturales; CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción de Toledo (1999), etc.

¹⁰¹ CC para la Construcción de las Islas Baleares (1999).

¹⁰² CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

¹⁰³ CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

¹⁰⁴ CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(1998).

disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, como norma general y salvo pacto en contrario.

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 año¹⁰⁵.

Por año natural se entiende de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año¹⁰⁶.

Sobre los disfrutes proporcionales y contratos temporales, algún Convenio Colectivo¹⁰⁷ señala, en los casos en que un contrato tenga duración inferior a un año y esté distribuido entre dos años naturales distintos, si no se hubieran disfrutado las vacaciones o no se les hubiera abonado las que correspondan por el tiempo trabajado en el primer año natural, las disfrutarán o les serán abonadas en su integridad a la finalización del contrato.

Respecto a las fechas o periodos de disfrute algún Convenio Colectivo¹⁰⁸ dice que se disfrutarán entre el 1 de abril y el 30 de septiembre; y, más concretamente, aún, algún Convenio Colectivo¹⁰⁹ marca la preferencia por el disfrute, al menos de 15 días, entre los meses de marzo a septiembre, al mismo tiempo que incentiva con una gratificación especial de 2.000 ptas. si se toman entre el 31 de octubre y el 28 de marzo del año siguiente.¿?

Algún Convenio Colectivo¹¹⁰ llega a precisar que si el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al 1º 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 dis-

¹⁰⁵ En el mismo sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000) y CC Edificación y Obras Públicas de León (1999).

¹⁰⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999).

¹⁰⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999).

¹⁰⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999).

¹⁰⁹ CC Materiales de construcción y decoración, y comercio del metal de La Coruña (1998).

¹¹⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

frutar la vacación aludida a partir de los doce meses vencidos de su ingreso¹¹¹.

A efectos del procedimiento de fijación del periodo de disfrute, algún Convenio Colectivo¹¹² señala que se establecerá de común acuerdo entre la empresa y el trabajador durante los tres primeros meses del año. En el supuesto de no existir acuerdo, se someterá la fecha de disfrute a la Comisión Paritaria, la cual habrá de pronunciarse, necesariamente, con anterioridad al 30 de abril, quedando abierta la vía jurisdiccional a partir de dicha fecha.

En algún Convenio Colectivo¹¹³ se aclara que ...«Al objeto de que el personal que no alcance la antigüedad mínima de doce meses en la empresa pueda disfrutar íntegro el periodo de las vacaciones que le correspondería de haber alcanzado dicho mínimo de antigüedad, se conviene que aquellos trabajadores que así lo soliciten podrán disfrutar íntegros los treinta días, siendo a cargo de la empresa únicamente la retribución de los días que correspondan proporcionalmente a su antigüedad en el momento del comienzo de las vacaciones, y los restantes tendrán el carácter de licencia sin devengo de retribución. En este supuesto, las empresas no darán de baja en la SS a los trabajadores por el periodo de licencia sin retribución, si bien, de conformidad con lo establecido en el artículo 7º de la OM de 18 enero de 1995, su base de cotización será la mínima equivalente a su categoría profesional, corriendo a cargo del trabajador la parte de cuota obrera de la SS de dicho periodo. Estimamos que existe una confusión sobre este punto, pues para devengar un mes de vacaciones solo hace falta haber trabajado once meses.

Un tema muy interesante resuelve algún Convenio Colectivo¹¹⁴ al tratar de la cuestión que se plantea cuando la empresa cierra totalmente por vacaciones y hay trabajadores que aún no tienen el tiempo suficiente para obtener el disfrute de los treinta días, en cuyo caso señala este Convenio Colectivo ..«Cuando la empresa realice las

¹¹¹ De modo parecido, el CC mármoles, piedras y granito de Alicante (1999), señala que para los trabajadores con contrato temporal, la terminación del año natural no será causa de prescripción del derecho generado de la parte proporcional que de vacaciones le corresponda. Este derecho prescribirá a todos los efectos al año de su contratación.

¹¹² CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000).

¹¹³ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); en parecidos términos, pero no idénticos, el CC Construcción de Tarragona (1999).

¹¹⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

vacaciones en forma colectiva y con cierre del centro de trabajo o la obra, aquellos trabajadores que por razón de su menor 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 a vacaciones, podrán optar entre disfrutar el periodo completo, o bien percibir la retribución de las vacaciones durante todos los días en que no presten servicios. En este último caso, la retribución correspondiente a los días en que no les alcance el derecho de vacaciones tendrá la consideración de un 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 en que se acuerde entre las partes».

Como tantas veces ha reiterado la doctrina y los tribunales, algún Convenio Colectivo¹¹⁵ previene que se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural. Si no media acuerdo entre las partes respecto de la fecha de su disfrute, la mitad del periodo vacacional que le corresponda, lo disfrutará el trabajador en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, a elección de éste. La otra mitad del periodo vacacional será disfrutada en la fecha que determine la empresa.

Algún Convenio Colectivo¹¹⁶ preve que, excepcionalmente, los trabajadores que se hayan incorporado el segundo semestre pueden acumular las vacaciones durante los ocho primeros meses del año siguiente.

La negociación colectiva¹¹⁷ indica que los trabajadores deberán conocer las fechas que les correspondan con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute (calendario).

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 empresa¹¹⁸.

¹¹⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999).

¹¹⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000).

¹¹⁷ CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998).

¹¹⁸ En el mismo sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000) y CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999).

Como dice el artículo 38.1 del E.T., el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no es sustituible por compensación económica, salvo en determinados supuestos de conclusión del contrato.

Algún Convenio Colectivo¹¹⁹ previene que en los contratos temporales cuya duración no coincida con el año natural y no se disfruten sus vacaciones por necesidades de la empresa, su importe se abonará en la liquidación final del contrato que se practique al trabajador.

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*¹²⁰, *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 temporal*¹²¹.

La Incapacidad Temporal (IT) se considera tiempo trabajado a efecto de las vacaciones; derecho caducable anualmente; derecho a las diferencias entre retribución de vacaciones y de IT, aunque no se disfruten a causa de la IT).

Tal consideración trae su causa del Convenio 132 de la OIT¹²².

5º) Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se 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 temporal¹²³.

¹¹⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998).

¹²⁰ El CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998), señala que para los trabajadores con contrato temporal la terminación del año natural no será causa de prescripción del derecho generado de la parte proporcional que de vacaciones le correspondiera, pudiendo disfrutarse cada seis meses de trabajo.

¹²¹ En el mismo sentido: Construcción y Obras Públicas de Alava (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999).

¹²² CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

¹²³ En el mismo sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000); el CC Construcción y Obras Públicas (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999).

La IT no suspende las vacaciones, pero se tiene derecho a las diferencias económicas más beneficiosas.

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 ¹²⁴, con la advertencia de que el disfrute habrá de ser dentro del mismo año natural.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo ¹²⁵.

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.

6º) El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario ¹²⁶, tendrá carácter ininterrumpido.

Algún Convenio Colectivo ¹²⁷ previene, no obstante, como condición habitual, que la distribución del disfrute será de quince días a disposición de la empresa y otros quince días a disposición de los trabajadores. El trabajador y la empresa, de común acuerdo, podrán determinar otra forma de disfrute de vacaciones de conformidad con las necesidades de ambas partes.

Cabe pacto para disfrutar las vacaciones en más de un periodo, pero, en todo caso, debe respetarse el Convenio 132 OIT; en este sentido algún Convenio Colectivo ¹²⁸ alude a esta posibilidad si se pacta con los representantes de los trabajadores, pero si no hay acuerdo se disfrutan de modo continuado.

¹²⁴ En el mismo sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Construcción de Tarragona (1999); CC Comercio de materiales de construcción de Pontevedra (1999).

¹²⁵ En el mismo sentido de estos dos párrafos: CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999) y CC Edificación y Obras Públicas de León (1999).

¹²⁶ CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999); CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998).

¹²⁷ En este sentido el CC de Pinturas de La Coruña (1999) y CC Construcción de Salamanca (1999), entre otros.

¹²⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998).

A efectos de la fecha de disfrute de las vacaciones en algún caso se señala que se acordará por las partes, respetando en todo caso las necesidades del servicio, pero en el caso de no existir acuerdo entre las partes, éstas se repartirán en dos mitades, estableciendo una y otra parte las fechas en que se han de disfrutar¹²⁹.

Incluso en algún caso se¹³⁰ preve la posibilidad de convenir la división de las vacaciones entre Semana Santa, Navidad y el resto del año, si bien este último periodo no podrá tener una duración inferior a 21 días naturales.

Algún Convenio Colectivo¹³¹ acuerda que las vacaciones se disfruten entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo pacto en contrario.

En tema de fraccionamiento, se señala¹³² que las empresas podrán pactar el disfrute fraccionado de las vacaciones retribuidas, siendo siempre una de las fracciones no inferior a 21 días naturales, dejando a salvo la facultad negociadora de las partes para convenir la forma de su disfrute.

Algún Convenio Colectivo¹³³ señala que cuando no exista perjuicio para la organización de los trabajos, los trabajadores podrán solicitar, y las empresas conceder, un periodo de vacaciones de 15 días durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, y siempre en régimen rotatorio.

Otro Convenio Colectivo¹³⁴ previene que las vacaciones se disfrutarán en dos periodos. Quince días entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, concretándose de común acuerdo, entre empresa y trabajador, dentro de dicho periodo...El segundo periodo se iniciará el día 18 de diciembre..

Otro Convenio Colectivo¹³⁵ señala que se disfrutarán 15 días en verano (meses de junio, julio y agosto) y los otros 15 días en otra época distinta del año, de conformidad con las necesidades de la empresa.

¹²⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Avila (1999).

¹³⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

¹³¹ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

¹³² CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999).

¹³³ CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999).

¹³⁴ CC Edificación y Obras Públicas de León (1999).

¹³⁵ CC Actividad de elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (1998).

Finalmente, un Convenio Colectivo ¹³⁶ previene que se disfruten entre verano y Navidad, siendo en verano como mínimo de 21 días naturales.

7º) La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de los respectivos Convenios Colectivos provinciales ¹³⁷ o de comunidad autónoma ¹³⁸, que experimentan, precisamente porque se fijan en tablas fijas, el mismo incremento que el señalado para los años siguientes para el salario base.

Hay Convenio Colectivo que agrega al salario fijado en la tabla anexa la antigüedad consolidada ¹³⁹.

G. Reducciones de jornada por lactancia y cuidado de familiares

De conformidad con el artículo 76 del CGSC, reiterando las viejas previsiones del artículo 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 ¹⁴⁰. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen ¹⁴¹.

¹³⁶ CC Construcción de Tarragona (1999).

¹³⁷ En este sentido: CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000) y CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999). El CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000) señala que la retribución es la fijada en el Anexo V a la que se añadirá únicamente la antigüedad consolidada que corresponda sobre 30 días. El CC Edificación y Obras Públicas de León (1999), incluye el premio correspondiente a la antigüedad consolidada. CC Construcción de Tarragona (1999), la incrementa con la antigüedad consolidada que corresponda.

¹³⁸ CC para la Construcción de las Islas Baleares (1999).

¹³⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); CC Construcción de Tarragona (1999).

¹⁴⁰ El CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), precisa sobre este punto que «En el supuesto de que opten por el permiso de una hora continuada, su disfrute se producirá al principio o al final de la jornada laboral».

¹⁴¹ CC Construcción de Valencia (1999).

En algún CC se matiza que, caso de que ambos padres trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos¹⁴².

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 otra 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 aquélla¹⁴³.

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.

H. Fiestas locales

Pocos son los convenios colectivos que entran en esta materia y básicamente se refieren a las fiestas locales concretas y en algun caso a su no disfrute por razones de movilidad y posterior compensación¹⁴⁴, 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 provincia¹⁴⁵. En algún Convenio Colectivo llega a preverse que será festivo el día laborable anterior a la Fiesta Patronal de cada localidad¹⁴⁶.

Un Convenio Colectivo¹⁴⁷ 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.

3. SUBSECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO

A. Jornada de trabajo

El artículo 37 del CGDC establece las siguientes pautas en materia de jornada de trabajo¹⁴⁸:

¹⁴² CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

¹⁴³ En el mismo sentido CC Construcción de Valencia (1999).

¹⁴⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

¹⁴⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

¹⁴⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998).

¹⁴⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998).

¹⁴⁸ El CC Derivados del Cemento de Albacete (1999), preve simplemente la jornada de 1760 horas anuales.

1. La duración de la jornada anual de trabajo durante el año 2001 será de mil setecientos cincuenta y seis horas anuales y en el año 2002 de mil setecientos cuarenta y cuatro horas.
2. Aquellos Convenios autonómicos o provinciales que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan una jornada

El CC Derivados del Cemento de Alicante (1999/2000), preve 1760 horas, 220 días de trabajo por 8 horas diarias, bien de lunes a viernes, bien de lunes a sábado, pero en este caso trabajando solo 4 horas los sábados.

El CC Derivados del Cemento de Asturias (1998) se manifiesta en parecidos términos.

El CC Derivados del Cemento de Avila (2000), fija la jornada para el 2000 en 1760 horas, de lunes a sábado, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

El CC Derivados del Cemento de Almería(1998), fija similares jornadas para 1998, 1999 y 2000, y repite los contenidos de los apartados g y h del artículo 37 del I CGDC.

El CC Derivados del Cemento, cales y yesos de Badajoz (1997) repite diversos contenidos del artículo 37 del I CGDC.

El CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998), fija la jornada de 1760 horas para toda la duración del C.C., y repite los contenidos de los apartados c) a h) del artículo 37 I CGDC.

El CC Derivados del Cemento de Burgos (2000), fija la jornada en 1760 horas de trabajo efectivo.

El CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997), sigue la pauta del I CGDC en punto al número de horas de trabajo anuales.

El CC Derivados del cemento de Castellón (1999), fija la jornada en 1760 para el año 2000.

El CC Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998), sigue las pautas generales.

El CC Derivados del cemento de Córdoba (1999), fija la jornada en 1760 para el año 1999.

El CC Derivados del cemento de Granada (1988), fija la jornada en 1760 para el año 1998.

El CC Derivados del cemento de Huelva (1999), fija la jornada en 1770 para el año 1999 y de 1760 para el año 2000.

El CC Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998), fija la jornada en 1768 horas para el año 1998 y de 1760 para el año 1999.

El CC Derivados del cemento de Jaén (1999), fija la jornada para 1999 en 1768 horas, de lunes a viernes y según el calendario anexo al Convenio Colectivo.

En similar sentido el CC Derivados del cemento de La Coruña (1997).

En similar sentido el CC Derivados del cemento de La Rioja (1996), con 40 horas semanales.

El CC Derivados del cemento de León (1999), fija para ese año la jornada de 40 horas efectivas semanales y 1768 anuales, de lunes a sábado, salvo pacto de trabajar de lunes a viernes menos un 25 por 100 de la plantilla que lo hará hasta el sábado, por turnos rotatorio. La jornada continuada, que será de 40 horas, tendrá un descanso diario de 20 minutos que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

inferiores a la pactada para el año 2001 o 2002, las mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzados por éste¹⁴⁹.

— Se trata de la aplicación del principio de condición más beneficiosa de origen negocial.

El CC Derivados del cemento de Madrid (1998), regula, además, el tema de las jornadas de los conductores.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Málaga (1997).

En parecido sentido el CC Derivados del cemento de Murcia (1998), que a efectos de distribución del tiempo tiene muy en cuenta las condiciones climatológicas de la región.

El CC Derivados del Cemento de Navarra (2000) fija la jornada para el año 2000 en 1760 horas y para el 2001 en 1752.

El CC Derivados del Cemento de Palencia (1998), fija la jornada para los años 2000, 2001 y 2002, salvo que el CGDC marque otra cosa.

El CC Derivados del cemento de Pontevedra (1998), preve la jornada de 1760 horas anuales tanto en jornada continuada como partida y en ambos casos con 15 minutos de descanso para el bocadillo no computable como tiempo de trabajo efectivo.

El CC Derivados del cemento de San Sebastián (1999), fija para 1999 la jornada de 1776 horas y para 2000 de 1770. Los trabajadores a turnos tendrán 15 minutos de descanso considerado tiempo efectivo de trabajo.

El CC Derivados del cemento de Segovia (1999), fija para 1999 y 2000 la jornada de 1760 horas.

El CC Derivados del cemento de Sevilla (1999), fija la jornada en 1760 horas, con 40 horas semanales de lunes a viernes.

El CC Derivados del cemento de Tarragona (1997), fija la jornada para 2000 en 1760 horas.

El CC Derivados del cemento de Toledo (1998), fija la jornada de 1760 horas para los años 1999 y 2000 de trabajo efectivo y realmente prestado, distribuido a razón de 40 horas semanales.

El CC Derivados del cemento de Valencia (1998), fija la jornada anual en 1760 horas para 1999 y 2000. Asimismo excluye de cómputo los tiempos destinados al bocadillo y descansos y al pago de retribuciones. Mantiene como condición más beneficiosa la jornada anual de los trabajadores a turnos en 1680 horas de trabajo efectivo.

El CC Derivados del cemento de Valladolid (1997), fija la jornada anual en 1760 horas para 1999 y 2000.

El CC Canteras, Yesos, Cales e Industrias Hormigoneras de Vizcaya(1998) fija la jornada para 1999 en 1764 horas realmente trabajadas.

El CC Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya(1999) fija la jornada para 1999 en 1760 horas realmente trabajadas.

El CC de Forjados y Hormigones de Zaragoza (1999), fija la jornada para 1999 en 1760 horas.

El CC del Sector de Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza(1999) fija para dicha anualidad la jornada de 1760 horas de trabajo efectivo.

¹⁴⁹ El CC Derivados del Cemento de Madrid (1998) así lo reconoce a efectos de quienes trabajan a tres turnos seguidos.

En el mismo sentido CC Derivados del Cemento de Navarra (2000).

3. Las horas de trabajo que como jornada anual quedan fijadas en el apartado A) de este artículo tendrán, en todo caso, la consideración y tratamiento de trabajo efectivo¹⁵⁰.
 - Se pretende, sobre todo desde la reforma de 1994, rentabilizar al máximo las horas de trabajo, como si se tratara de una suerte de contraprestación a los tímidos avances reductores de la jornada de trabajo en cómputo anual.
4. En los Convenios Colectivos de ámbito inferior podrán pactarse interrupciones o descansos en el desarrollo de la jornada diaria de tal modo que en ningún supuesto afectarán a la consideración y tratamiento de trabajo efectivo que el presente Convenio Colectivo atribuye a la jornada de trabajo¹⁵¹.
 - O sea, que junto al tiempo efectivo cabe pactar descansos o interrupciones no computables.
5. La distribución semanal de la jornada contemplada en la letra A) de este artículo, así como el descanso semanal, se fijará en los Convenios Colectivos de ámbito inferior mediante la elaboración del pertinente calendario laboral¹⁵².
 - En cumplimiento de las previsiones del artículo 34.6 del E.T. distribución de las horas semanales en el calendario del convenio colectivo de ámbito inferior.
6. 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 períodos mínimos de descanso diario y semanal*.
 - Se recoge, pues, en parte, lo dispuesto en el artículo 34.2 ET, inciso final del E.T.

¹⁵⁰ El CC Derivados del Cemento de Huesca (1997) señala que «Se seguirán entendiendo como tiempo efectivo de trabajo aquellas interrupciones que así se consideran con anterioridad por pacto o por costumbre, manteniéndose idénticas condiciones que se vinieran observando hasta ahora. No obstante, aquellas empresas que en la actualidad mantengan estas interrupciones, podrán, a lo largo de la vigencia del presente CC, negociar la compensación que suponga la supresión de aquellas.

¹⁵¹ El CC Derivados del Cemento de Jaén (1999) , fija un descanso de 15 minutos, computable como tiempo efectivo de descanso en las jornadas continuadas, intensivas y partidas.

El CC Derivados del Cemento de Segovia (1999), preve los descansos de 15 minutos, pero no como tiempo efectivo de trabajo.

¹⁵² El CC Derivados del cemento de Cáceres (1997), regula con cierto detalle este punto.

- 7 El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo encomendado.
 - Igual a lo prevenido en el artículo 34.5 del E.T. El tema conecta, además, con el de la puntualidad(que es exigible a todos los trabajadores, a lo largo de todo el día y de todos los días de trabajo) de tal suerte que al inicio de la jornada se exige que el trabajador esté ya en su puesto de trabajo, preparado para poder desarrollar su cometido, con la ropa de trabajo puesta, y no abandonar su trabajo hasta que concluya la jornada¹⁵³.
- 8 En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de Convenio provincial o, en su caso, autonómico o de la propia empresa o centro de trabajo¹⁵⁴.
 - Calendario publicado en cada centro siguiendo la pauta del artículo 34.6 ET y de la Disp. adicional tercera. ap.a), del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo.

¹⁵³ Vid. CC Derivados del cemento de Alava (1997).

¹⁵⁴ El CC Derivados del cemento de Navarra (2000) señala que las Empresas deberán redactar un calendario anual en el que se deje constancia de: Forma de trabajo, horarios de entrada y salida, días laborables, vacaciones, festivos y cualquier otra circunstancia relativa a la prestación de servicios anual; en conformidad con la legislación vigente en cada momento y previa audiencia de los representantes legales. Señala este mismo CC que para conseguir la adecuación de los procesos productivos de las empresa afectadas por este CC, a criterios de rentabilidad, podrán adoptar las medidas que se contienen en los puntos siguientes: El objetivo principal de estas medidas es obtener el mayor aprovechamiento de los bienes de equipo. Para ello se precisa adecuar la situación productiva y la rentabilidad de la unidad producida, a las condiciones de mercado. En consecuencia, se precisa reducir la relación coste de máquina por unidad de producto. Todo ello implica la utilización más intensiva de las instalaciones y equipos de las empresas, por tanto, se exige adaptar los horarios de trabajo a las necesidades concretas de las empresas en función de la peculiaridad de sus fabricados y los procesos para obtener los mismos. 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 en cualquiera de los derechos reconocidos por este Convenio Colectivo y sin que la variación pueda ser superior en una hora de diferencia diaria respecto a la jornada actualmente vigente para cada empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores.

El CC Materiales y prefabricados para la construcción, de Vizcaya(1999), previene que en las empresas afectadas por este CC y para una mayor clarificación de la jornada, fiestas y vacaciones, que se disfrutarán preferentemente entre junio y septiembre, ambos inclusive, se elaborará un calendario anual de trabajo entre la empresa y los representantes del personal. Este calendario se confeccionará cada año antes del 31 de enero. En el caso de no llegarse a un acuerdo se arbitrará el mismo a través del PRECO II.

B. Distribución de la jornada

De conformidad con el artículo 34 del E.T. el artículo 38 del CGDC establece las siguientes pautas¹⁵⁵, que resultan de suma utilidad en aras a lograr una mejor utilización de las horas anuales de trabajo a lo largo de cada ejercicio económico o anualidad.

1. 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 otra modalidad.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 28 de febrero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario¹⁵⁶, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ajustarse al procedimiento establecido en el apartado siguiente o bien habrá de ser acordada con los representantes legales de los trabajadores.

¹⁵⁵ En sentido similar los siguientes convenios colectivos, que repiten en muchas ocasiones el artículo 38 del CGDC: Derivados del cemento de Albacete (1999); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Burgos (2000); Derivados del cemento de Cáceres (1997)-que desarrolla con algo más de detalle este precepto; Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de Huesca (1997); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de La Coruña (1997); Derivados del cemento de León (1999), (Precisando para los trabajadores temporales que éstos realizarán la misma jornada que el resto de los trabajadores, regularizando al finalizar el contrato, la situación respecto de las horas trabajadas y las horas efectivas cobradas. Las diferencias que se puedan dar en exceso se abonarán en la liquidación al finalizar el contrato. Exclusivamente para estos trabajadores, cuando la compensación del exceso de jornada se realice economicamente, se incrementará el precio de la hora ordinaria con un 75 por ciento); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Pontevedra (1998); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Toledo (1998); Derivados del cemento de Valencia (1998) y Forjados y hormigones de Zaragoza (1999).

¹⁵⁶ Vid CC Derivados del cemento de Avila (2000).

Las empresas, antes del 28 de febrero de cada año, podrán hacer una distribución irregular de la jornada, que podrá ser modificada por una sola vez 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 esta primera o segunda notificación será causa de nulidad de la decisión empresarial.

Las empresas podrán ejercer las opciones de este apartado C, los años 2002 y 2003. Transcurridos dichos años perderán vigencia los contenidos normativos y obligacionales recogidos en el mismo.

Las partes se comprometen a renegociar esta materia a partir del 1 de enero de 2003 o conjuntamente en la negociación para fijar la jornada anual y el incremento salarial del año 2003, y siguientes, en su caso.

2. 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 excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas (7/9); en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas (35/45).

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo de las partes, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a diez horas(6/10) o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas(30/50).

— Parámetros diarios y semanales para la distribución irregular de la jornada totalmente novedoso, lo que implica claros márgenes de flexibilidad.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

— O lo que es lo mismo, una cosa es la distribución irregular de la jornada diaria o semanal y otra la del salario y cotizaciones, salvo lo que se dice a continuación.

4. 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 distri-

bución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el anexo II del presente Convenio Colectivo¹⁵⁷.

— Se trata de prever y resolver los posibles desajustes que en unos momentos del año se pueden estar produciendo cuando concluye la relación laboral antes de la conclusión del año, pudiendo ir el trabajo por delante si es que el cobro se hace de modo regular y no de modo irregular y paralelo a las horas ya trabajadas.

El citado ANEXO II señala:

A los efectos de lo dispuesto en el capítulo VII, artículo 38.4 del presente Convenio, la fórmula para determinar el valor hora con el fin de abonar posibles excesos en supuestos de distribución irregular de la jornada será la siguiente:

$SB + AC + PI + CC + CCC + GE + V / \text{Horas anuales de trabajo efectivo} = \text{Valor hora ordinaria}$

Siendo:

SB = Salario base.

AC = Antigüedad consolidada, en su caso.

PI = Posibles pluses individuales o complementos personales.

CC = Complemento de Convenio.

CP = Complementos de puesto de trabajo.

CCC = Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.

GE = Gratificaciones extraordinarias.

V = Importe de las vacaciones anuales.

5. 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 trabajo a 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 artículo 41 del E.T.

— En principio se trata de la figura prevista en el artículo 36. 3 del E.T.

¹⁵⁷ El CC Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998), refiere el valor de la hora ordinaria.

6. Dada la singularidad en materia de ordenación de jornada, en el sector de empresas dedicadas a la *fabricación y suministro de hormigón*, y, con independencia de la aplicación de lo previsto en los apartados 1, 2, 3, 4 y 5 de este artículo, 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 períodos mensuales¹⁵⁸.

— Se preven, pues, las singularidades del sector hormigonero, pues existen razones técnicas y productivas en las empresas del subsector de hormigones, que hacen necesario el establecimiento de un sistema de flexibilidad horaria en el comienzo de la jornada, acorde con las peculiaridades de cada una de ellas, como medio de mejorar la competitividad de las mismas¹⁵⁹.

C. Prolongaciones de jornada por trabajos de puesta en marcha y cierre

De conformidad con las previsiones genéricas del artículo 20 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo, el artículo 39 del CGDC establece las siguientes soluciones¹⁶⁰.

¹⁵⁸ El C.C. Derivados del Cemento de Murcia (1998), desarrolla este apartado para las empresas de hormigón preparado.

El CC Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya(1998) constituye una Comisión Paritaria que analice y acuerde la implantación de la flexibilidad en las empresas afectadas. Mientras tanto, en las empresas cuya necesidad de implantar un sistema de flexibilidad horaria sea urgente, podrán negociarse acuerdos propios, obligándose cada parte, para el caso de no alcanzarse, a aceptar el procedimiento de mediación del PRECO II instado por cualquiera de ellas.

¹⁵⁹ Del CC Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya(1998).

¹⁶⁰ En sentido idéntico o muy similar se manifiestan los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Alava (1997); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Burgos (2000); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de La Coruña (1997); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Pontevedra(1998); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997).

El CC Derivados del cemento de Valencia (1998), a todo lo anterior agrega 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 excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

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, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

La limpieza de útiles o máquinas asignadas a título individual será responsabilidad del trabajador. En supuestos excepcionales el tiempo empleado para tal menester que exceda de la jornada ordinaria, se abonará al precio de horas extraordinarias y no tendrán la consideración de tales a efectos de su cómputo.

A los trabajadores en los que de forma habitual, y excepcionalmente a quienes le sustituyan, concurra 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.

El tiempo de trabajo prolongado o adelantado según lo previsto en los párrafos anteriores, no se computará como horas extraordinarias sin perjuicio de su compensación económica al precio de horas extraordinarias o en tiempos equivalentes de descanso.

D. Trabajo por turnos y relevo de los mismos

Se trata de dar respuesta al grave problema del retraso de algún trabajador del turno entrante, pues el saliente no puede dejar su trabajo hasta tanto no sea relevado por lo problemas organizativos y productivos que ello supondría. El tema, de algún modo, lo tenemos presente en el artículo 32 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo, por lo que el artículo 40 del CGDC ¹⁶¹ ofrece la siguiente solución:

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

¹⁶¹ Vid. en sentido similar los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento de Granada (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Sevilla (1999) y Derivados del cemento de Tarragona (1997).

espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

E. Horas extraordinarias

En aras a aclarar y detallar el artículo 35 del E.T., el artículo 41 del CGDC dispone lo siguiente¹⁶²:

Concepto de hora extraordinaria:

Tendrá la consideración de hora extraordinaria, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida en el artículo 37, o parte 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, según los criterios que se fijan en el artículo 38.

Reducción de las horas extraordinarias:

Las partes firmantes se comprometen a reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias¹⁶³.

El CC Derivados del cemento de La Coruña (1997), que fija la jornada a turnos en 1684.5 horas anuales y 7,5 diarias y media hora diaria de descanso no computable como tiempo de trabajo efectivo.

¹⁶² Vid. en sentido similar sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Alava (1997); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del cemento, cales y yesos de Badajoz(1997); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Burgos (2000); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de Huesca (1997); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de La Coruña (1997); Derivados del cemento de La Rioja (1996); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Palencia (1998); Derivados del cemento de Pontevedra (1998); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Valencia (1998); Derivados del cemento de Valladolid (1997).

El CC Derivados del cemento de Cáceres (1997), agrega que la Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de empresa y a los Delegados de 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, las empresas y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

¹⁶³ El CC Derivados del cemento de Asturias (1998), reitera esta idea de supresión de las h. extras habituales, mantener las por fuerza mayor y en su caso en evita-

— Como todos sabemos, se trata de un viejo compromiso incumplido, o sea buenas palabras, que, además, en este caso no se diferencia entre los tres tipos de horas extraordinarias que conocemos.

Voluntariedad en su realización:

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los supuestos en los que tengan su causa en fuerza mayor.

Similar a lo previsto en el artículo 35.3 y, de algún modo también en el 4, ambos del E.T., aunque no lo dice así de claro. En todo caso es una cláusula bastante innecesaria.

Horas extraordinarias por 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.

— En este caso no se hace otra cosa que repetir en parte el contenido del artículo 35.3 del E.T.

Horas extraordinarias compensadas:

Asimismo, 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.

— Se trata de un texto bastante similar al previsto en el artículo 35.2, pfo.2º del E.T.

ción de riesgo de pérdida de materias primas, y realizar la horas ex. estructurales; en todo caso de la realización de las h.extras se dará cuenta mensualmente por escrito al Comité o Delegados de personal, así como de su cómputo y distribución entre la plantilla.

El CC Derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998), señala la prohibición de hacer horas extraordinarias habituales y estableció un sistema de reducción progresiva de los porcentajes para las demás horas extraordinarias, estableciendo el recargo del 30 por 100 a partir de 2003.

En esta misma línea de eliminación de h. extras habituales y control y seguimiento de las demás y contratación de más plantilla el CC Derivados del cemento de Navarra (2000) y el CC Forjados y hormigones de Zaragoza (1997).

F. Inclemencias del tiempo. Horas no trabajadas y recuperables

Siguiendo las previsiones del CGSC, el artículo 42 del CGDC regula las horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo o por inclemencias del tiempo¹⁶⁴, disponiendo que:

- 1º En los supuestos de inclemencias del 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 trabajo por el tiempo imprescindible.

¹⁶⁴ En el mismo sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Alava (1997); Derivados del cemento de Alicante (1999/2000); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del cemento de Burgos (2000); Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de La Rioja (1996); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997) y Derivados del cemento de Valencia (1998).

El CC Derivados del cemento de Barcelona (1998), agrega 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 objeto de aprovechar la jornada de trabajo en menesteres que puedan realizarse en el interior de las naves.

El CC Derivados del cemento de Segovia (1999), señala que la iniciación, suspensión o continuación se acordará por el jefe de obra de acuerdo con los representantes de los trabajadores o con el oficial de mayor antigüedad. Una vez iniciados los trabajos si estos se suspendieran por inclemencias del tiempo, se abonará a los trabajadores las horas que falten hasta la terminación de la mañana o tarde, al precio pactado y sin obligación de recuperar.

El CC Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998), señala que si la empresa decide la suspensión las horas perdidas se abonarán como realmente trabajadas. Si la empresa decide que se recuperen dichas horas, el personal estará obligado a recuperarlas siempre y cuando sea dentro de los tres meses siguientes y respetando lo dispuesto en el artículo 34 del E.T. Las 24 primeras horas que se recuperen de esta manera se abonarán al 70 por ciento de la hora normal.

El CC Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya (1999) señala que si la empresa decide la suspensión las horas perdidas se abonarán como realmente trabajadas. Si la empresa decide que se recuperen dichas horas, el personal estará obligado a recuperarlas siempre y cuando sea dentro de los tres meses siguientes y respetando lo dispuesto en el artículo 34 del E.T. Las 24 primeras horas que se recuperen de esta manera se abonarán al 70 por ciento de la hora normal.

El CC Forjados y hormigones de Zaragoza (1999), señala que estas horas serán abonadas y no recuperables, pero los trabajadores vendrán obligados a realizar otras faenas próximas a sus categorías.

- 2º El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.
- 3º El 50 por 100 de las horas no trabajadas por las causas de interrupción de la actividad, previstas en el párrafo anterior, se recuperarán en la forma que las partes acuerden.
- Como sabemos, el precepto guarda bastantes similitudes con el CGSC, pero allí se recuperan o pueden recuperar el 70 % de las horas perdidas; aquí no se alude a la recuperación en los días inmediatos, sino cuando se acuerde por las partes.
- 4º En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el presente Convenio.
- Similar, igualmente, a lo previsto en el CGSC.

G. Vacaciones

Siguiendo muy de cerca el contenido del artículo 38 del E.T., y el del CGSC, el artículo 43 del CGDC regula las vacaciones del siguiente modo ¹⁶⁵:

- 1º) Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales.

¹⁶⁵ *Vid.* en sentido similar los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Alava (1997); Derivados del cemento de Asturias (1998); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del cemento, cales y yesos de Badajoz (1997); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Burgos (2000); Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Gerona (1998); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998), fijando una duración de 31 días naturales; Derivados del cemento de La Coruña (1997); Derivados del cemento de La Rioja (1996); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Murcia (1998) (que agrega que las vacaciones comenzarán en todo caso en día laboral); Derivados del cemento de Palencia (1998); Derivados del cemento de Pontevedra (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Toledo (1998); Derivados del cemento de Valencia (1998); Derivados del cemento de Valladolid (1997);

El CC Derivados del cemento de Albacete de 1999, fija los 30 días naturales, debiendo disfrutarse en fecha acordada, pero dentro de los meses de julio, agosto y septiembre. Al inicio de las mismas el empresario comunicará por escrito y por duplicado la

2º) Las empresas y los representantes de los trabajadores acordarán el *plan de turnos de vacaciones* y fechas para su dis-

fecha de inicio y terminación. El trabajador deberá firmar el duplicado, pudiendo requerir la presencia y firma de un representante sindical si lo hubiere.

El CC Derivados del cemento de Cantabria de 1997, artículo 40. fija que un mínimo de 21 días serán laborales de lunes a viernes y que al menos 15 días serán continuadas entre el 1 de junio y el 30 de septiembre salvo acuerdo individual en contrario. Supletoriamente se aplicará el CGDC.

El CC Derivados del cemento de Castellón (1999), añade lo siguiente: Los turnos de vacaciones serán siempre rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia aquellos trabajadores que el año anterior las hubieran tenido en primer lugar, salvo que, por el Comité de empresa o los Delegados de personal y Dirección de la empresa, se pacte modalidad distinta. Las vacaciones comenzarán siempre en lunes, día laborable y los salarios correspondientes a los días de vacaciones se harán efectivos ante del disfrute de las mismas.

El CC Derivados del cemento de Huesca (1997), se limita a fijar los 30 días de vacaciones, iniciándose en día laborable a elección del trabajador.

El CC Derivados del cemento de Jaén (1999), señala que las vacaciones siempre comenzarán en día laboral, preferentemente en lunes, salvo el supuesto de que se concedan por meses naturales completos.

El CC Derivados del cemento de León (1999), en una redacción conjunta con el complemento económico vacacional reconoce, además, un día de libre disposición, retribuido como un día de vacaciones debiendo preavisar con 72 horas de antelación.

El CC Derivados del cemento de Málaga (1997), extiende este derecho a todo tipo de trabajadores, fijos o temporales, siempre en proporción al tiempo trabajado. Si las vacaciones se disfrutaban en dos o más periodos éstas comprenderán 22 días laborables. Las vacaciones comenzarán el primer día laborable de la semana, salvo el supuesto de que se concedan por meses naturales completos.

El CC Derivados del cemento de San Sebastián (1999), fija 30 días naturales, de los cuales 26 serán laborables. Se disfrutarán necesariamente en los meses de julio, agosto o septiembre.

El CC Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998) y, precisa que el periodo de disfrute será el que figura en el calendario anual pactado entre el personal y la empresa, y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre. Si por conveniencias del trabajo, la empresa necesitase modificar algún periodo de vacaciones ya establecido en el calendario, el personal afectado por el cambio pactará con la empresa la fecha de su disfrute. El disfrute de las vacaciones no podrá sustituirse por compensación alguna.

El CC Materiales y prefabricados para la construcción de Zaragoza (1999) precisa que el periodo de disfrute será el que figura en el calendario anual pactado entre el personal y la empresa, y se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio y septiembre. Si por conveniencias del trabajo, la empresa necesitase modificar algún periodo de vacaciones ya establecido en el calendario, el personal afectado por el cambio pactará con la empresa la fecha de su disfrute. El disfrute de las vacaciones no podrá sustituirse por compensación alguna.

El CC Forjados y hormigones de Zaragoza de 1997, fija 22 días laborables de vacaciones, excluidos los sábados, iniciándose su disfrute en día laborable.

El CC del Sector de Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (1999) fija los 30 días.

frute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de dos meses¹⁶⁶.

- 3º) Si en el proceso de negociación referido no se llegara a alcanzar acuerdo, las Empresas elaborarán el plan, *turnos de vacaciones* y fijación de fechas para su disfrute, atendiendo a los siguientes *criterios*: Podrá excluirse como período de vacaciones aquel que coincida con el de mayor actividad productiva de la Empresa, salvo el supuesto contemplado en el párrafo siguiente.

— Lo que supone, en cierta medida, volver al sistema anterior a la vigente regulación del E.T.

- 4º) Las vacaciones podrán ser divididas, a efectos de su disfrute en dos períodos. Uno de ellos, que, en todo caso no será inferior a quince días laborables, 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 períodos serán disfrutados en las fechas en que la empresa determine en función de las necesidades de producción¹⁶⁷.

— Cabe significar, por lo demás, que sigue la pauta del Convenio 132 OIT sobre el disfrute partido de las vacaciones.

¹⁶⁶ El CC Derivados del cemento de Alicante (1999/2000), señala que la empresa está obligada a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal, el calendario para el disfrute de las vacaciones, antes del 31 de marzo.

¹⁶⁷ El CC Derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998), fija que en el seno de la empresa se podrá fijar el disfrute en dos periodos, uno de 15 días ininterrumpidos y el resto de mutuo acuerdo, en periodos no inferiores a siete días.

El CC Derivados del cemento de Navarra (2000), preve que 15 días, elegidos de mutuo acuerdo, se disfrutarán dentro del periodo comprendido entre el 1 y el 30 de septiembre, y el resto, de conformidad con la legislación vigente, procurando en lo posible adecuar la fijación en los días a la preferencia del beneficiario. Si la empresa tuviera que cerrar esas fechas serian obligatorias para todos.

El CC derivados del cemento de Segovia (1999) señala: 15 días los elige el trabajador y los otros el empresario.

El CC del Sector Terrazos y Piedra Articial de Zaragoza(1999) señala que el disfrute de las vacaciones será la mitad en verano y la otra mitad a negociar. Los quince días de verano entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Dicha norma regirá en defecto de pacto o acuerdo individual y en todo caso respetando los criterios que establece el artículo 38 del E.T.

- 5º) 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 año.
- 6º) Una vez iniciado el disfrute del período de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal (I.T.), 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 I.T. de ser aquélla de superior cuantía ¹⁶⁸.

Se trata de una solución muy interesante desde el punto de vista económico y bastante similar a la del CGSC.

4. SUBSECTOR DE CALES, YESOS Y ESCAYOLAS

A. Jornada de trabajo y descansos

El artículo 24 de este CGCYE regula el tiempo de trabajo y los descansos del siguiente modo:

Jornada anual

Con efectos del 1 de enero de 2000, la duración de la jornada máxima sectorial será de mil setecientos sesenta horas efectivas de trabajo en cómputo anual ¹⁶⁹. Dicho objetivo deberá alcanzarse a través de los siguientes procedimientos:

a) Los Convenios Colectivos que tengan una jornada igual o inferior a mil setecientos sesenta y ocho horas, no experimentarán

¹⁶⁸ El CC Derivados del Cemento de Jaén (1999), previene que en caso de que se produzca una IT durante los primeros 15 días de las vacaciones, estos días de baja se recuperarán después del alta.

El CC Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya(1998) precisa que si durante las vacaciones el personal se encontrara en situación de I.T. que requiriese hospitalización, dichas vacaciones quedarán interrumpidas en el momento de la hospitalización y por el tiempo que dure la misma. El disfrute de los días así interrumpidos se efectuará tras el alta médica o en las fechas que de común acuerdo se fije entre ambas partes y siempre dentro del año natural.

¹⁶⁹ En el mismo sentido CC Cales y Yesos de Alicante (1999).

cambio alguno hasta la fecha indicada de 1 de enero del año 2000, momento en el que se producirá la aplicación de la nueva jornada máxima anual de mil setecientas sesenta horas.

b) En el supuesto de Convenios Colectivos que tengan una jornada superior a mil setecientas sesenta y ocho horas, dicho exceso se dividirá, a efectos de neutralización, en dos períodos, de modo que la mitad del exceso hasta mil setecientas sesenta y ocho horas debe haberse reducido a lo largo de 1998 y el resto hasta alcanzar dicha jornada máxima anual en 1999. A partir del 1 de enero del año 2000 se aplicará la nueva jornada anual para este sector, de mil setecientas sesenta horas efectivas de trabajo.

c) La jornada anual será de mil setecientas cincuenta y dos horas en 2001, y de mil setecientas cuarenta y cuatro horas a partir del 1 de enero de 2002.

d) En aquellos supuestos en los que se vinieran disfrutando jornadas inferiores a las establecidas en los apartados anteriores, y durante las referencias temporales aludidas, se respetarán en sus propios términos.

Tiempo de trabajo:

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel durante el cual se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo.

No se consideran tiempos de trabajo efectivo los empleados para el descanso «del bocadillo» de la jornada¹⁷⁰, así como el necesario para la percepción de haberes¹⁷¹. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes sobre esta materia a la entrada en vigor del presente Convenio general.

Descanso:

Cualquiera que fuere la distribución de la jornada máxima, anualmente computada conforme al apartado anterior, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios —diario y semanal— previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible uti-

¹⁷⁰ En sentido contrario el CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996).

¹⁷¹ Vid. CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996). Estos tiempos excluidos se consideran como tiempos de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuíbles a ningún efecto.

lización irregular de la jornada o el establecimiento, a nivel de cada empresa, de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.

— Frente a lo establecido en este CGCYE ,caso de tratarse de jornada intensiva o continuada algún Convenio Colectivo establece algún periodo de descanso(entre 15 o 20 minutos día) que se computa como tiempo efectivo de trabajo, o sea es retribuido como tal ¹⁷².

Calendario laboral:

En el ámbito de cada empresa se establecerá anualmente el correspondiente calendario laboral (de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del E.T. y Disp. adicional tercera ap. a) del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo) mediante Convenio o acuerdo con los representantes de los trabajadores ¹⁷³. 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 artículo 25 del CGCYE regula el tema de la distribución de la jornada, siguiendo las pautas previstas por el artículo 34. 2 del E.T., y el régimen de turnos bajo los siguientes parámetros:

¹⁷² CC Cementos naturales, cales y yesos de Jaén (1998).

¹⁷³ El CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) precisa que será fruto del acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

El CC Cementos naturales, yesos y cales de Jaén(1998) dice que la Dirección de la Empresa conjuntamente con la representación de los trabajadores o con los propios trabajadores, elaborarán los horarios de trabajo, distribución del tiempo de descanso en la jornada y turno de vacaciones.

El CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997) señala: El calendario, siempre que se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, podrá ser readaptado en los diferentes centros de trabajo.

- 1º) Las empresas podrán ¹⁷⁴ 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 nueve horas, en relación a las que correspondería a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación con un incremento del 50 por 100 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

¹⁷⁴ El CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) precisa que, respetando el máximo anual, las empresas y los representantes de los trabajadores, podrán pactar distintas distribuciones de la jornada a lo largo del año. Asimismo, la empresa, en el supuesto de tener que atender eventuales necesidades productivas, previa información de los trabajadores, podrán efectuar distribuciones irregulares de la jornada semanal en cinco días, como máximo, a lo largo del año. Esta distribución de jornada no supondrá una duración superior a diez horas diarias. El trabajador será informado de esta necesidad con al menos 24 horas de antelación.

de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

— Pese a lo dicho, algún Convenio Colectivo preve que algunas secciones (por ej. carga y descarga) puedan realizar tres turnos de trabajo, cuando la situación de mercado lo demande, sin indicarnos quien ni como se decide, o si se pacta o se impone. En tal caso, al tratarse de jornadas seguidas/intensivas, se tiene derecho a un descanso considerado como tiempo efectivo de trabajo, o sea no recuperable¹⁷⁵.

C. Trabajo nocturno

De conformidad con el artículo 36, 1, 2 y 4 del E.T., el trabajo nocturno suele regularse al tratar en este sector el correspondiente plus de nocturnidad, significándose en estos casos que se aplicará el porcentaje del 25%¹⁷⁶ sobre el salario base de la categoría cuando se trabaje entre las 22 horas de un día y las seis de la mañana del siguiente. Si el tiempo trabajado en el periodo de nocturnidad fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus solo sobre el tiempo efectivamente trabajado; pero si excede de cuatro horas todas ellas se pagarán con el plus. Y si existen dos turnos y en cualquier de ellos se trabaja solamente una hora del periodo nocturno, se establece que no será abonada ésta con complemento de nocturnidad¹⁷⁷.

D. Horas extraordinarias: tratamiento con carácter excepcional

El art. 26 del 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 tenor¹⁷⁸, que es seguido por los convenios colectivos provinciales:

¹⁷⁵ El CC Cales y Yesos de Alicante (1999) fija 20 minutos de descanso en cada turno.

¹⁷⁶ Vid. CC Cales y Yesos de Alicante (1999), CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) y CC Cales y Yesos de Burgos (1998).

¹⁷⁷ Vid. CC Cales y Yesos de Burgos (1998).

¹⁷⁸ El CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996) se remite en bloque al E.T. artículo 35. De modo indirecto hace lo mismo el CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

1º) Es voluntad de las partes contribuir al desarrollo de políticas de fomento del empleo. En esta dirección la utilización de las horas extraordinarias debe tener un tratamiento excepcional y su compensación preferentemente será en tiempo de descanso, que implica, por propia naturaleza, tratar de evitar la ampliación de la jornada normal en su proyección anual¹⁷⁹.

— Cabe decir que el Convenio Colectivo Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996), el C.C. Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) y el C.C. Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997) acuerdan, como tantos otros convenios colectivos de otros sectores, la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios que, por lo demás, hemos visto en otros subsectores:

- a) supresión de las horas extraordinarias habituales.
- b) realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de pérdida de materias primas.
- c) realización de horas extraordinarias necesarias (estructurales) por: contratos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad (mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley).

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Así mismo, 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 extraordinarias».

¹⁷⁹ El CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998), dice que se efectuarán según la legislación vigente ... «siendo el espíritu de ambas representaciones el eliminar en lo posible el número de éstas mientras exista la actual situación de empleo en esta provincia».

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 artículo 35.3 del E.T.) al margen de que sean de obligatorio cumplimiento.

— El Convenio Colectivo Cales y Yesos de Castellón (1996) se limita a recordar el carácter voluntario de las horas extraordinarias y que se podrán realizar siempre que no superen los límites legales ¹⁸⁰.

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 por 100 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 artículo 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.

¹⁸⁰ En el mismo sentido CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de la Rioja (1997).

4º) Cuando se opte expresamente por la compensación económica se abonará, como mínimo, un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.

— El Convenio Colectivo Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) fija el incremento del 75% sobre el salario de cada hora o la compensación equivalente por descanso retribuido, incrementado al menos, en el porcentaje indicado, estando de acuerdo la empresa y el trabajador. Las horas extraordinarias en domingos y festivos tendrán un incremento del 100% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

E. Vacaciones

El artículo 27 del CGCYE regula las vacaciones del siguiente modo:

Duración y retribución:

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de veintidós días laborables¹⁸¹, 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.

¹⁸¹ En el mismo sentido CC Cales y Yesos de Alicante (1999).

El CC Cales y Yesos de Barcelona(1999) fija los 30 días naturales al año o parte proporcional; en el mismo sentido CC Cales y Yesos de Burgos(1998).

El CC Cales y Yesos de Castellón(1996) fija un periodo de 31 días naturales o 23 días laborales, debiendo iniciarse siempre en día laborable y disfrutándose 28 días seguidos como mínimo.

El CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1990) fija un periodo de 30 días naturales o 23 días laborales, debiendo iniciarse siempre en lunes o siguiente día laborable

El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) fija un periodo de 30 días naturales, debiendo iniciarse su disfrute siempre en día laborable.

El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) fija un periodo de 30 días naturales, debiendo iniciarse su disfrute siempre en día laborable.

El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996) fija un periodo de 30 días naturales, ampliable en dos días más si no ha estado de baja durante el año y otros dos días más en días hábiles.

El CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996) fija un periodo de 30 días naturales.

El CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997) fija un periodo de 30 días naturales o 21 días laborales, iniciándose, en cualquier caso, en día laborable.

Los días de vacaciones serán retribuidos con arreglo a lo establecido en la Tabla Salarial¹⁸² 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 disfrute¹⁸³.

— Sobre estos particulares hay que decir, de un lado, que el CGCYYE está diciendo implícitamente, aunque luego lo aclara en el punto 2º, que el tiempo de vacaciones es proporcional al tiempo efectivo de trabajo de los once meses anteriores, y, en segundo lugar, los convenios colectivos ofrecen distintas variantes. Por ej.: 30 días de salario base, más la antigüedad correspondiente¹⁸⁴ o la consolidada y 22 días de plus de asistencia¹⁸⁵; algún Convenio Colectivo¹⁸⁶ especifica que el salario será el salario base, antigüedad, plus de asistencia y complemento de puesto de trabajo; asimismo en algún caso¹⁸⁷ se aclara que si se trabaja por incentivos el cálculo de la remuneración se realizará de acuerdo al promedio obtenido por dicho concepto en los tres últimos meses.

Devengo e interrupción de las vacaciones:

Las vacaciones se devengan por años naturales¹⁸⁸ de servicios prestados a la empresa, computándose también los días no trabajados por causa no imputable al trabajador¹⁸⁹. El primer año de servicios,

¹⁸² Vid. CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996); CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996), adicionando la antigüedad correspondiente a cada categoría sobre su salario base de 40 días. El CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997) adiciona el complemento de antigüedad; en aquellas empresas en que se viniera percibiendo otros conceptos salariales no incluidos en el presente convenio, tales como primas, incentivos, pluses de actividad, etc. deberán ser añadidos a la retribución de vacaciones que consta en el anexo II de este convenio.

¹⁸³ En este sentido CC Cales y Yesos de Castellón (1996).

¹⁸⁴ CC Cales y Yesos de Burgos (1998); CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaém (1998); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997).

¹⁸⁵ CC Cales y Yesos de Alicante (1999).

¹⁸⁶ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996).

¹⁸⁷ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996).

¹⁸⁸ Conviene no incurrir en el error de pensar que hacen falta doce meses de trabajo para disfrutar de un mes de vacaciones, sino que dentro del año natural se exigen once meses, o mejor que once meses de trabajo dan derecho a uno de vacaciones. Incurren en este habitual error los CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) y CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996).

¹⁸⁹ El CC Cales y Yesos de Burgos (1998) señala que a efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual sea su causa. No obstante, dado que el

de no ser completo, dará lugar a una duración proporcional de período vacacional¹⁹⁰.

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 mayor¹⁹¹.

La negociación colectiva reitera que el derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica(como, por lo demás, se desprende de lo dispuesto en el artículo 38.1 del E.T.), lo que supone la prohibición de monetización del derecho a vacaciones¹⁹², salvo los casos de cese antes del disfrute de las mismas y por la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas¹⁹³.

derecho al disfrute de las 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 entre la retribución de vacaciones y la prestación de I.T.En idéntico sentido los CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) y Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

¹⁹⁰ CC Cales y Yesos de Burgos (1998); CC Cales y Yesos de Cstellón(1996); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997); CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

¹⁹¹ CC Cales y Yesos de Burgos(1998); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996); CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

¹⁹² CC Cales y Yesos de Castellón(1996); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996).

¹⁹³ CC Cales y Yesos de Burgos (1998).

Vid. CC Cales y Yesos de Castellón(1996), que precisa que estas partes proporcionales se calcularán a razón de lo que corresponda por semana o fracción, considerándose la fracción como semana completa.

Vid. CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998), donde se calculan por doceavas partes, computándose la fracción como mes completo.

Vid. CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) y CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997), que disponen que esta cantidad formará parte, en su caso, de la liquidación por baja en la empresa o finiquito.

Calendario de disfrute

Las vacaciones son de disfrute anual¹⁹⁴ y obligatorio, estableciéndose por la empresa y la representación de los trabajadores¹⁹⁵ la planificación de los períodos y fechas más convenientes para todos, así como su posible fraccionamiento¹⁹⁶, en cuyo caso, uno de aquéllos deberá ser, como mínimo, de doce días laborables continuados¹⁹⁷. La empresa hará público el calendario de vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute¹⁹⁸.

— El Convenio Colectivo Cales y Yesos de Castellón (1996) establece que, una vez confeccionado el calendario de vacaciones, los trabajadores dispondrán de 15 días para posibles reclamaciones.

5. SUBSECTOR INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA

A. Jornada de trabajo¹⁹⁹

Según previene el artículo 14 del CCIVC los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cua-

¹⁹⁴ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996).

¹⁹⁵ El CC Cales y Yesos de Castellón(1996) se refiere a al Comité de Empresa, Delegados de personal y Dirección de la empresa.

¹⁹⁶ El CC Cales y Yesos de Burgos (1998) y el CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) señalan que el disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

¹⁹⁷ El CC Cales y Yesos de Alicante(1999) señala que 15 días serán en periodo estival(del 15 de junio al 25 de septiembre).El CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) señala que si se disfrutaban de modo interrumpido se disfrutarán 23 días laborables, de lunes a viernes.

¹⁹⁸ Agregando el CC Cales y Yesos de Alicante(1999) que dicho calendario deberá estar expuesto antes de 31 de marzo.

El CC Cales y Yesos de Burgos (1998) fija la fecha tope de 1 de abril, pudiendo ser modificada la programación por parte de la empresa por necesidades del servicio, comunicándolo al trabajador afectado con una antelación de dos meses al periodo de disfrute acordado.

El CC Cales y Yesos de Castellón(1996) señala que el calendario quedará fijado dentro de los tres primeros meses del año.

¹⁹⁹ El CC del Comercio y manufactura del vidrio plano de Alicante (1998) establece un sistema de flexibilización de la jornada en periodo semanal durante 60 horas en cada semestre natural del año, respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, y en su distribución semanal se podrán superar las 40 horas de trabajo en los periodos de acumulación con el límite de 9 horas diarias de lunes a viernes y 45 horas semanales.

renta horas semanales de trabajo efectivo, con equivalencia en cómputo anual a una jornada máxima de (lo cual, como veremos seguidamente, no es asumido tal cual por diversos convenios colectivos provinciales):

Para 1999: Mil setecientos ochenta y cuatro horas/año de trabajo efectivo²⁰⁰.

Para 2000: Mil setecientos ochenta horas/año de trabajo efectivo²⁰¹.

Para 2001: Mil setecientos sesenta y ocho horas/año de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, durante la vigencia del Convenio Colectivo se respetarán las jornadas anuales de trabajo efectivo inferiores *ad personam*²⁰².

El CC de las Industrias del vidrio de Huelva (1999) establece la jornada de 40 h.semanales de lunes a viernes, con una jornada de seis horas en los días oficiales de las fiestas colombinas.

El CC del Comercio y manufactura del vidrio plano de Las Palmas (1996) establece diversas alternativas para el acuerdo entre empresas y trabajadores sobre el punto de partida de las 39 horas y media semanales.

El CC de las Industria del Alabastro de Navarra (1999) fija la jornada en 1804 horas anuales y 40 semanales para 1999 y 1799 en el año 2001.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) la fija en 40 horas semanales de lunes a viernes y 1808 horas anuales.

El CC de la Cerámica de Valencia (1995) fija la jornada en 1.792 horas anuales, sin que el descanso del bocadillo se compute como tiempo efectivo de trabajo.

El CC de la Manufactura de vidrio plano de Vizcaya (1999) fija la jornada en 1.780 horas para 2000, repartidas habitualmente en 40 horas semanales; en octubre se ajustará en más o en menos.

El CC del Sector del vidrio de Zaragoza (1999) fija la jornada en 40 horas semanales y en 1.784 horas anuales en 1999.

²⁰⁰ El CC de las Industria del vidrio de Guipuzcoa (1998-99) establece para estos años la jornada de 1.770 horas con los descansos que habitualmente venían disfrutando.

El CC de las Industria de la cerámica de Guipuzcoa (1999-2000), la fija en 1755 horas en 1999.

El CC de las Industria del vidrio de Sevilla (1998) fija una jornada de 40 horas semanales, distribuidas en seis días y 1822 horas anuales.

²⁰¹ El CC de las Industrias de la cerámica de Guipuzcoa (1999-2000), la fija en 1750 horas para 2000.

El CC para la Alfarería de La Rioja (1999) fija la jornada en 1772 horas con una duración máxima diaria de 9 horas de trabajo real y efectivo.

²⁰² Por su parte el CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999) fija la jornada semanal de 39 horas y la anual en 1.734 horas.

B. Previsiones en materia de jornada en los convenios colectivos provinciales no recogidas en el CCIVC, pues en éste no se hace una referencia pormenorizada a diversos temas como sí se hace en el CGSC

A lo largo de la negociación colectiva provincial nos encontramos, aunque sea sin gran extensión, con una pequeña serie de temas que están en el entorno de los arts. 34, 36 y 37 del E.T. y que no han merecido la atención del CCIVC. Tales cuestiones son:

1. La distribución del tiempo de trabajo de modo regular o irregular²⁰³.
2. El cómputo del tiempo efectivo de trabajo en el lugar de trabajo desde el comienzo hasta el final de la jornada²⁰⁴.
3. El descanso de 15 minutos en jornadas continuadas²⁰⁵.
4. El calendario laboral²⁰⁶.

²⁰³ El CC de las Industrias de la Cerámica de Guipuzcoa (1999-2000) si que se preocupa de esta materia y exige se exponga en el tablón de anuncios el calendario laboral que refleje la duración máxima de la jornada diaria, mensual y anual, las vacaciones, festivos, descansos, grupos de trabajo a turnos, etc. Se regula, asimismo, la distribución irregular posible y las pautas de aplicación y de compensación de horas.

²⁰⁴ CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999).

²⁰⁵ El CC de Manufacturas para Industrias abrasivas de Barcelona (1999) dispone que aquellas empresas que tengan reconocido el tiempo de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo lo seguirán reconociendo en las mismas condiciones que el año anterior.

El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) para los casos de jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo de forma ininterrumpida preve estos quince minutos como de jornada real y efectiva de trabajo.

El CC de la Cerámica de Valencia (1999) no computa como tiempo efectivo de descanso los 15 minutos.

²⁰⁶ El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) alude al mismo señalando que anualmente y durante el primer trimestre del año, en cada empresa y por parte de la Dirección de esta se elaborará el calendario previa discusión del mismo con la representación legal de los trabajadores o con los trabajadores caso de no existir ésta. Si no hay acuerdo se podrá instar las reclamaciones que procedan ante la vía administrativa o judicial competente.

El CC de la Industria del Alabastro de Navarra (1999) señala que las empresas y los representantes de los trabajadores, delegados o miembros de Comités de Empresa, redactará el calendario laboral.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) señala que se fijará de acuerdo con los representantes de los trabajadores, en el mes de diciembre, especificando las horas diarias, las semanales, las anuales, los descansos, los turnos, las jornadas especiales, los horarios flexibles, etc.

5. Las jornadas intensivas de verano²⁰⁷.
6. La reducción de jornada por cuidado de menores²⁰⁸.

C. Horas extraordinarias

A. El artículo 15 del CCIVC²⁰⁹ indica que, 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 habituales²¹⁰. En esta línea, algún

²⁰⁷ El CC de las Industrias del vidrio de Huelva (1999) la preve para los meses de julio y agosto, de lunes a viernes, de 8 a 15 horas, teniendo que permanecer obligatoriamente cerradas todas las empresas durante todas las tardes de dichos meses.

²⁰⁸ El CC de la Cerámica de Valencia (1995) la amplía hasta los ocho años del menor.

²⁰⁹ En sentido muy similar el CC de la Alfarería de La Rioja (1999).

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996) aún alude a la vieja y extinta autorización de la DPT para hacer horas extras, aparte de que repite cosas como la iniciativa y aceptación, o la negativa a la discriminación en la oferta de horas extraordinarias.

El CC de las Industrias del Alabastro de Navarra (1999) señala que tendrán la consideración de horas extraordinarias, cada hora de trabajo que se realice sobre la duración de la jornada anual establecida, o parte proporcional en el caso de contratos de duración inferior al año natural, puesta en relación con la distribución diaria o semanal que la misma se haya establecido en el correspondiente calendario. Se ofrece la misma problemática de eliminación, reducción o compensación con descansos de las horas extraordinarias.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) define las horas extraordinarias diciendo que son las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las 8 horas diarias o las 40 semanales.

El CC de la Cerámica de Valencia (1995) se remite en todo esto a la legislación vigente.

El CC de las Manufacturas de vidrio plano de Vizcaya (1999) señala que no podrán realizarse horas extras sin previa comunicación y consentimiento del Comité de Empresa o Delegados de personal.

El CC del Sector del vidrio de Zaragoza (1999) prohíbe las horas extras habituales que se efectúan de modo sistemático. Se reconoce el papel de vigilancia de los representantes sindicales en materia de horas extras.

²¹⁰ El CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999) concluye con la reconversión de las horas extraordinarias habituales en nuevos puestos de trabajo.

El CC de las Industrias del Alabastro de Navarra (1999) señala que las partes firmantes se comprometen a reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

convenio colectivo preve la reducción del número de horas y solo la realización en los casos de absoluta necesidad²¹¹.

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 la contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y las experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran positivo señalar a sus empresas la posibilidad de *compensar las horas extraordinarias estructurales por el tiempo de descanso pactado, en lugar de ser retribuidas monetariamente*. Se trata de ir, poco a poco, concienciando a empresas y trabajadores de que es mejor el descanso que la retribución, pues de este modo, además, se rentabiliza mejor el total de horas de trabajo previstas para el año.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes (artículo 35.3 del E.T.), así como en caso de riesgos de pérdidas de materias primas: Realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la utilidad de que se trata: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente²¹². Cabe dejar señalado que algún CC preve que se comuniquen antes al Comité de empresa o Delegados de personal o al menos semanalmente.

²¹¹ CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999): que fija la posibilidad de hacer una hora al día, cuatro a la semana y treinta al año.

²¹² El CC Industrias Azulejeras de Valencia (1999) las detalla conceptualmente al máximo.

El CC de la Industria de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999) señala que la realización de horas extraordinarias para recuperación de producción por acumulación de días festivos se hará de forma voluntaria y mediante acuerdo entre Dirección de la empresa y los trabajadores o sus representantes legales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales.

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 realizadas²¹³ especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este Convenio Colectivo. Todo ello según dispone la Disp. Ad. 3º del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre de Jornadas Especiales de Trabajo y OMT de 1 de marzo de 1983.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 ET, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente²¹⁴.

B. El artículo 16 del CCIVC regula la retribución económica o la compensación de las horas extraordinarias mediante descansos²¹⁵ señalando que La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria será:

1. Para las compensadas económicamente, un 40 por 100 más del valor ordinario²¹⁶.

²¹³ CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999).

²¹⁴ El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) dispone que tal registro se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral.

²¹⁵ El C. de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999) señala que las horas extraordinarias serán compensadas económicamente o por descansos a razón de una hora extraordinaria por 1,4. En todo caso, será el trabajador el que opte por la compensación económica o el descanso. En caso de elegir la compensación por descanso se tendrá que fijar de mutuo acuerdo, en el momento de acordarlas, el periodo de disfrute de dicho descanso.

El CC de las Industrias del vidrio de Huelva (1999) se remite en bloque al ET.

En el mismo sentido que el CCIVC el CC de las Industrias del Alabastro de Navarra (1999).

El CC de las Industrias del vidrio de Sevilla (1998) se remite a lo determinado por la Ley.

El CC de la Industria Azulejera de Valencia (1999), con pequeñas variantes nada significativas, se remite a las disposiciones legales.

El CC de la Manufactura de vidrio plano de Vizcaya (1999) señala que en caso de mutuo acuerdo de las partes, estas horas se podrán disfrutar en tiempo de descanso, si bien ese descanso se verá incrementado en un 75 % por cada hora extra.

²¹⁶ El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) lo fija en un 75 %.

El CC del Comercio y manufactura de Las Palmas (1996) lo fija en un 75 % las dos primeras y posteriormente el 100 %.

El CC del Sector del vidrio de Zaragoza (1999) mantiene este mismo porcentaje del 40%.

2. Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pueden compensarse las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, incrementado éste en un 40 por 100, en lugar de ser retribuidas monetariamente, siendo acumulables en días completos²¹⁷, desarrollando así las posibilidades del artículo 35.1 del E.T.

D. Horas nocturnas

El artículo 36.2 del E.T. señala 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. En tal sentido el artículo 17 del CCIVC regula el Plus de nocturnidad, diciendo que a efectos de lo establecido en el artículo 36.2 del ET las horas nocturnas se retribuirán con un incremento del 20 por 100 sobre el salario base²¹⁸.

No obstante lo anterior, se mantienen las condiciones más beneficiosas que haya en las empresas.

²¹⁷ El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) las compensa a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extra realizada.

El CC del Sector del vidrio de Zaragoza (1999) lo rebaja al 20 por 100.

²¹⁸ El CC del Comercio y manufacturas de vidrio plano de Alicante (1998) reitera esto mismo y señala que el 20 por 100 solo se abonará por las horas efectivamente trabajadas en ese periodo.

El CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999) repite el precepto del CCIVC.

El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) fija un porcentaje del 35 % del salario base de la categoría. Si el tiempo es inferior a cuatro horas se abonarán solo cada hora, si se trabajan más de 4 se abonan todas.

El CC de las Industrias del Alabastro de Navarra (1999) fija el porcentaje del 25 % del salario base, y se abona íntegro si se hacen más de 4 horas nocturnas, y si no hora por hora nocturna.

El CC de las Industrias del vidrio de Sevilla (1998) fija el porcentaje del 25 % del salario base de la categoría.

El CC de la Manufactura de vidrio plano de Vizcaya (1999) fija el 15 por 100 del salario base de la categoría si se trabaja a turnos, y el 30% si el trabajo es esporádico. Si se trabajan más de 4 horas se pagan todas con el plus, si no se pagan cada una de las horas. Se exceptúan los trabajos de guardas, porteros, serenos, etc.

Cabe significar que en este precepto no se hace mención alguna a los posibles supuestos de exclusión del derecho al plus de nocturnidad, como son los trabajos de guardas, serenos, porteros y similares que fuesen contratados para desarrollar trabajos nocturnos por su propia naturaleza²¹⁹.

E. Trabajo por turnos

El artículo 45 del CCIVC, que regula el *Trabajo a turnos*, dispone que se entiende que es facultad privativa de las empresas organizar turnos de trabajo²²⁰ y sus relevos, así como cambiar aquéllos cuando lo crean necesario o conveniente de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del ET.

Asimismo, regula el tema de las ausencias imprevistas, señalando que: En los casos de ausencias imprevistas en los que el trabajador no se presenta al trabajo durante toda su jornada, el trabajador del turno saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta el turno siguiente, salvo que exista otro trabajador que le pueda sustituir, y sólo por un día. Estas horas le serán compensadas al trabajador bien económicamente o bien con tiempo de descanso. 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.

Por lo que atañe a los posibles retrasos, se dice: Igualmente se entiende que en las industrias que tengan establecidos sistemas de turnos, están obligadas a tener cubiertas las plantillas en cada uno de los turnos y sus relevos. El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido y en todo caso hasta un máximo de dos horas para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno. Esta espera le será compensada al trabajador bien económicamente o bien con descansos.

Se trata, asimismo, de regular las previsiones del artículo 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.

²¹⁹ Vid. CC de las Industrias del Alabastro de Navarra (1999) y CC de la Manufactura de vidrio plano de Vizcaya (1999).

²²⁰ El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) fija un plus de turnicidad de 211 ptas por día efectivamente trabajado en régimen de turnos rotativos.

Las compensaciones de tiempo de descanso mencionadas en los apartados anteriores las disfrutará el trabajador 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 artículo 19 del CCIVC regula el tema de las vacaciones en los siguientes términos:

- 1º Las vacaciones serán de treinta²²¹ días naturales consecutivos por año natural completo de servicio efectivo en la empresa.
- 2º Podrá pactarse el fraccionamiento de su disfrute de común acuerdo²²².

²²¹ El CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999) fija 30 o 31 días, pues si durante el periodo de vacaciones concurren fiestas nacionales, autonómicas, locales o de cualquiera otra índole, se prorrogarán por un día más las vacaciones.

El CC de las Industrias de la cerámica de Guipuzcoa (1999-2000) precisa que de los 30 días 26 serán laborables.

El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) fija la misma cantidad de 30 días naturales para todas las categorías.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996) fija esta misma cantidad de días, pero diciendo que serán ininterrumpidos. Asimismo, fija una semana más de vacaciones para los mayores de 55 años en época distinta a la normal, salvo pacto en contrario.

Extraña e ilegalmente el CC de las Industrias del vidrio de Sevilla (1998) fija como mínimo quince días naturales de vacaciones de disfrute proporcional a disfrutar entre junio y septiembre según calendario elaborado de acuerdo entre las partes y expuesto a más tardar el día 30 de abril de cada año.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) fija estos mismos 30 días naturales o la parte proporcional a disfrutar en las fechas previstas en el calendario vacacional.

El CC de la Cerámica de Valencia (1995) las fija en 30 días permitiendo ser fraccionadas en dos periodos.

El CC de la Manufactura de vidrio plano de Vizcaya (1999) fija los 30 días y se remite al artículo 38 ET.

El CC del Sector del vidrio de Zaragoza (1999) fija estos mismos días.

²²² El CC para Comercio de vidrio y cerámica de Alicante de 2000, señala que, en principio, las vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente. Sin embargo, de forma excepcional, cabe la posibilidad de la concesión de este descanso anual en dos periodos de la misma duración, bien a petición de los trabajadores, o por ineludibles exigencias del servicios.

El CC de la Alfarería de La Rioja de 1999 permite el disfrute en dos fracciones como máximo.

- 3º Las vacaciones no podrán iniciarse en festivo o víspera de festivo²²³.
- 4º Prohibición de monetización. 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 disfrutados²²⁴.
- 5º El trabajador que no tenga un año completo de servicio tiene solamente derecho a disfrutar la parte proporcional correspondiente²²⁵.

En relación con la problemática que siempre suscitan las vacaciones colectivas, el artículo 20 del CCIVC previene los siguientes extremos de interés, que suponen fórmulas adecuadas para tan singular problemática nunca resuelta antes por el E.T. ni mucho antes por las sucesivas Leyes de Contrato de Trabajo:

- 1º 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

El CC Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas de 1996 indica que serán sin interrupción.

El CC Industrias del Alabastro de Navarra de 1999 preve dos periodos: uno de 15 días designado por el empresario y con un mes de antelación comunicado y otro de 15 días a elección del trabajador, avisando con una semana. En todo caso no podrán coincidir en el mismo periodo más del 10 por 100 de la plantilla, ni podrán solicitar el mismo periodo de disfrute todos los trabajadores de una misma sección. Las preferencias se regularán con arreglo a la antigüedad.

²²³ El CC para Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000), señala que las vacaciones se disfrutarán preferentemente los meses de verano- junio a septiembre, inclusive- No obstante, cuando razones de carácter extraordinario lo aconseje, las empresas podrán establecer un calendario de disfrute de vacaciones en periodos distintos a los señalados, con la conformidad del personal contratado, y en caso de disconformidad, en las fechas que se determine por el Juzgado de lo Social o arbitraje en su caso.

El CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999) señala que las vacaciones sólo se podrán iniciar en día efectivo de trabajo, de lunes a viernes, comprendiendo como máximo cuatro sábados y cuatro domingos.

²²⁴ CC de Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga de 1998.

²²⁵ El CC para Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000) 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.

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.

- 2º El 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.

En relación con la programación o calendario de las vacaciones, el artículo 21 del CCIVC previene los siguientes extremos:

- 1º El trabajador tiene derecho a conocer con un mínimo de dos meses de antelación la fecha del disfrute de sus vacaciones²²⁶ tal y como señala el artículo 38.3 del E.T.²²⁷.
- 2º 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 trabajadores²²⁸.
- 3º Cuando se programe el disfrute individual, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, no pudiendo coincidir en su dis-

²²⁶ El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Alicante (1998) alude a conocer con suficiente antelación la fecha de disfrute de sus vacaciones.

El CC para el Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000), señala que antes de primero de abril de cada año, se confeccionará por la empresa la relación de turnos de vacaciones figurando los trabajadores adscritos a cada turno, de acuerdo con las necesidades organizativas de la empresa, pero atendiendo a los motivos de índole personal y familiar.

El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) repite el precepto del CCIVC.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1999) señala que dos meses antes la empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán el calendario según los criterios de este convenio.

²²⁷ CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) que trata del calendario de común acuerdo entre las partes; en caso de discrepancias el trabajador podrá elegir 15 días en la fecha que le convenga, con la limitación del artículo 38.2.a) ET.

²²⁸ En el mismo sentido CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Alicante (1998).

frute 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.

Sobre la retribución de las vacaciones²²⁹ el artículo 22 del CCIVC precisa los siguientes temas:

- 1º La retribución de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del disfrute de las mismas²³⁰. 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 una solución harto interesante y novedosa— cobrará el salario correspondiente a vacaciones y no la prestación por incapacidad temporal²³¹.
- 2º 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

²²⁹ En el mismo sentido el CC de Vidrio Plano de Barcelona (1994).

El CC de la Cerámica de Valencia (1995) señala el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador, por todos los conceptos, durante el trimestre natural anterior al comienzo de las vacaciones.

El CC Manufactura de vidrio plano de Vizcaya (1999) señala que se pagan antes de su disfrute y se calculan sobre la tablas de salarios anexos, más la antigüedad y el plus de asistencia.

²³⁰ En este sentido CC Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000) y CC Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996).

El CC de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999) nos dice que en el caso de que las vacaciones no se abonaran anticipadamente, la empresa concederá, a petición del trabajador anticipos de hasta el 90 por ciento del salario, regularizándose posteriormente en la nómina mensual.

²³¹ En este sentido el CC de la Alfarería de La Rioja (1999): con este complemento especial se completa el 100 % de la base reguladora de la IT con cargo a la empresa durante dicho periodo vacacional.

En el mismo sentido que el CCIVC el CC del Sector del vidrio de Zaragoza (1999).

exclusión en todo caso de horas extraordinarias, en los tres meses naturales anteriores a la fecha de iniciación de las mismas²³².

Finalmente cabe significar que esta regulación no entra directamente en los siguientes temas:

1. Interrupción de las vacaciones a causa de la Incapacidad Temporal sobrevenida²³³.
2. Del efecto de la Incapacidad Temporal padecida en los once meses anteriores a las vacaciones²³⁴ y de la fijación de las fechas del disfrute de las vacaciones entre ambas partes²³⁵.

²³² El CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999) señala que la retribución comprenderá la totalidad de conceptos retributivos, incluido el promedio de la prima obtenida en los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

El CC del Comercio y manufacturas de vidrio plano de Alicante (1998) incluye el salario base convenio, la antigüedad si le corresponde y el equivalente al importe de 22 días de plus de asistencia. Ver en este mismo sentido el CC de las Industrias de la Cerámica de Guipuzcoa (1999-2000).

El CC de las Industrias del vidrio de Huelva (1999) utiliza el promedio de lo obtenido por los trabajadores en los últimos 60 días efectivamente trabajados. Como mínimo se garantizarán estos conceptos durante todos los días de vacaciones: salario base, pluses y antigüedad. Además se les paga una bolsa de vacaciones para compensar los desplazamientos y viajes propios de esta ocasión por valor de 5415/ 1999 y 5491 en el año 2000.

El CC para el Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996) fija una bolsa adicional para todos de 71.500 ptas en 1997.

El CC para el Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998) señala que se abonarán a razón del salario base existente en el momento de iniciar su disfrute, incrementado en la antigüedad y en el plus de asistencia, y se establecerán de acuerdo entre empresa y trabajadores.

En similar sentido al CCIVC el CC de la Alfarería de La Rioja (1999): solo exceptúa del cómputo las horas extraordinarias, las gratificaciones extraordinarias, la paga de marzo y los pluses de distancia y transporte.

²³³ El CC de la Industria de la Cerámica de Guipuzcoa (1999-2000) señala que si durante las vacaciones el trabajador ha de ser hospitalizado, las vacaciones quedarán interrumpidas por el tiempo que se mantenga dicha situación y los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996) señala otra fecha para el disfrute para cuando acabe la IT, si se reincorpora dentro del mismo año natural.

²³⁴ El CC para el Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998) señala que dicho periodo se considerará de trabajo a efectos de duración y retribución de las vacaciones.

²³⁵ El CC del Comercio y manufacturas de vidrio plano de Málaga (1998) dispone que el periodo de disfrute se fijarán de común acuerdo entre las empresa y trabajador, el acuerdo permitirá que el trabajador pueda elegir quince días de vacaciones y la empresa pueda elegir los otros quince días de vacaciones.

El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) señala que se respetará el régimen de vacaciones que pueda pactar la Dirección de la Empresa y los representantes sindicales.

6. SUBSECTOR DE PIZARRAS

A. Jornada de trabajo

El artículo 31 del AMSO 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 artículo 34 del E.T.), tanto en jornada partida como continuada²³⁶ (distinción que ya no aparece en el artículo 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 artículo 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 artículo 34.3. primer párrafo) del E.T.

- 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 artículo 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.

²³⁶ En el mismo sentido el CC para Pizarra de León (1999).

— Al igual que en el punto anterior, se trata de otra transcripción literal del artículo 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 artículo 34.5 del E.T.

B. Trabajos de puesta en marcha y cierre de los demás

En forma de prolongación de la jornada, el art 32 del AMSP señala los siguientes extremos, siguiendo en parte las previsiones formuladas por el artículo 20 del R.D. 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 extraordinarias

A lo largo de cinco artículos regula el AMSP el tema de las Horas extraordinarias, de acuerdo con el siguiente esquema:

Concepto.

Dispone el artículo 33 del AMSP que «Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo», lo cual no es sino recoger la primera parte del artículo 35.1 del E.T.

Retribución

Sobre este particular, el artículo 34 del AMSP solamente nos dice que...

«La compensación económica de las horas extraordinarias será negociada entre los representantes de los trabajadores y la empresa», lo cual no es sino un modo muy abreviado de decir lo que dice el artículo 35.1 del E.T.

Límites a la realización de horas extraordinarias, o número de horas extraordinarias.

Señala el artículo 35 del AMSP que el número de horas extraordinarias que realice cada trabajador no podrá ser superior a ochenta al año (como establece el artículo 35.2 del E.T.), salvo lo dispuesto en el artículo siguiente, aunque en el mismo hay un error conceptual.

¿Horas extraordinarias estructurales?. Sencillamente horas extraordinarias por fuerza mayor.

Erroneamente —pues lo dice bajo el rótulo de «Horas extraordinarias estructurales»— el artículo 36 del AMSP nos dice que no se tendrá 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 fácil de comprobar no se trata sino del mismo contenido del artículo 35. 3 del E.T.

Realización voluntaria de las horas extraordinarias.

Tal y como dice el artículo 37 del AMSP, y se desprende del artículo 35. 4 del E.T., la prestación del trabajo en horas extraordinarias, dentro de los límites establecidos legalmente, tendrá carácter voluntario.

D. Trabajos nocturnos y a turnos

Aunque sea dentro de Capítulo V del 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 artículo 36 del E.T.:

1. 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 E.T.).

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 E.T.).

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 E.T.).

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 E.T.).

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 E.T.).
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. Reducciones de jornada por lactancia y cuidado de familiares

Siguiendo la estela del artículo 37.números 4 y 5 del E.T., el artículo 38 del 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 artículo 37.5 del E.T. todavía no está ajustado a las nuevas previsiones derivadas de lo previsto en el artículo 2.2 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

F. Vacaciones

El artículo 39 del AMSP regula las Vacaciones bajo las siguientes pautas seguidistas del artículo 38 del E.T., diciendo que:

- 1º El período de vacaciones anuales retribuidas²³⁷, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales. Su retribución se fijará en los respectivos convenios colectivos²³⁸.
- 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).

- 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.

G. Fiestas locales

Sobre este particular, el artículo 40²³⁹ del AMSP nos dice simplemente 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 trabajo.

7. SUBSECTOR DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA

A. Jornada y descansos

El artículo 71 del CGTL regula la Jornada laboral y descansos de acuerdo con los siguientes parámetros:

²³⁷ Según el CC de Pizarras de León (1999) el salario de vacaciones estará integrado por el salario base, más la antigüedad, más el plus de asistencia correspondiente a los días efectivos de trabajo del mes en que se disfrutarán dichas vacaciones.

²³⁸ El CC de Pizarras de León (1999) fija 21 días laborales o 30 naturales, salvo que a título personal se disfrute de mayor número de días.

²³⁹ El CC de Pizarras de León (1999) entiende como tales las del lugar en que radica el centro de trabajo.

1º Establece una *jornada laboral para el año 2000*, de 1.768 horas. Para el año 2001: 1.760 horas.

Para el año 2002: 1.752 horas.

2º A efectos del *cómputo del tiempo de trabajo* (ex art. 34. 5 del E.T.), señala que «Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, aquel durante el cual se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo, y dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos 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.

Descansos: Cualquiera que fuera la distribución de la jornada máxima, anualmente computada, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios —diario y semanal— previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste 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.

Calendario laboral: Las empresas confeccionarán obligatoriamente, 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. Los calendarios laborales se elaborarán 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.]

Distribución de la jornada y régimen de turnos (De conformidad con el art. 34.2 del E.T.):

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 siete a nueve horas o en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de treinta a cincuenta 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) Se crea una Comisión Paritaria que, a 31 de diciembre de 2000, tiene que tener pactado el sistema de remuneraciones para los trabajos a turnos ininterrumpidos de veinticuatro horas durante los siete días de la semana y hasta los 365 días del año.

Transitoriamente y hasta el 31 de diciembre de 2000, fecha límite en que la Comisión Paritaria debería haber llegado a un acuerdo en las condiciones remunerativas del trabajo a turnos, se acuerda lo siguiente:

«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».

«Aquellas empresas que a la firma de este acuerdo estuvieren trabajando por el sistema de turnos, seguirán abonando a sus trabajadores, las cantidades que por este concepto les vinieren abonando, cantidades que serán absorbidas o compensadas dentro del nuevo sistema que se acuerde. En aquellas empresas en que estos emolumentos fueran superiores a lo establecido en el pacto mencionado se mantendrán éstos como condición más beneficiosa».

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 (vid. art. 32 del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajo).

B. Excepciones a la jornada

Siguiendo la pauta del artículo 3º del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de Jornadas Especiales de Trabajos, el artículo 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 prorrateo 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 artículo 73 del 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.
- 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 (Vid. art.56 der este mismo CGTL).*

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* del presente Convenio, 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 artículo 74 del 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 por 100 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 por 100 y si se dan las tres se reducirá en un 45 por 100 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 a causa de la lactancia

De conformidad con el artículo 37.4 del E.T., el artículo 75 del CGTL previene, con un texto muy comprimido, que la mujer trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo.

F. Vacaciones

De conformidad con el artículo 38 del E.T., el artículo 77 del CGTL desarrolla el tema de vacaciones de conformidad con las siguientes líneas:

- 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 disfrute²⁴⁰.
- 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

²⁴⁰ Vid. en este mismo sentido CC para Tejas y Ladrillos de Tarragona (1994).

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.

8. SUBSECTOR DE INDUSTRIAS DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICAS

A. Jornada de trabajo

a) *Industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999)*

Según previene este Convenio los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, con un cómputo anual máximo:

Para 1999: 1.800 horas de trabajo efectivo.

Para 2000: 1.792 horas de trabajo efectivo.

Para 2001: 1.784 horas de trabajo efectivo.

No obstante lo anterior, se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que se vengán realizando.

b) *Industria azulejera de Valencia (1999)*

Según previene el *CC para la Industria azulejera de Valencia (1999)*, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, con el cómputo anual siguiente:

Para 1999: 1.790 horas de trabajo efectivo.

Para 2000: 1.788 horas de trabajo efectivo.

B. Horas extraordinarias

a) *Industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999)*

Según previene este Convenio, *se mantiene el acuerdo de supresión de horas extraordinarias habituales*, sin duda ante la grave

situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo.

El citado Convenio define como horas extraordinarias reguladas por el art. 35.3. del ET, y a efectos de clarificar su contenido, los siguientes supuestos:

1º Daños mecánicos o eléctricos graves que puedan paralizar el horno o impedir el normal funcionamiento del mismo.

2º Las averías causadas por incendios, catástrofes o similares y

3º Las averías que se produjeran en otras secciones y que de no repararse, impedirían el normal desarrollo de la producción.

Por lo que se refiere a las llamadas horas extraordinarias estructurales, o sea las generalmente necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la utilidad de que se trata, y de las cuales se predica su mantenimiento, los convenios colectivos de este subsector las asumen con las adecuadas matizaciones.

El Convenio señala que la realización de horas extraordinarias para recuperación de producción por acumulación de días festivos se hará de forma voluntaria y mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores o sus representantes legales. Estas horas tendrán el carácter de estructurales. En todo caso, este Convenio añade que siempre que se constate por el Comité de empresa o Delegados de personal que por parte de la empresa, de forma intencionada, se ha provocado un retraso no proporcionado en la reparación de la avería, no será obligatorio la realización de horas extraordinarias. Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

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 las causas (pactadas estructurales, de mantenimiento, por períodos punta de producción, por ausencias imprevistas, por causa de fuerza mayor y por otras causas).

Por lo que se refiere a la retribución de las horas extraordinarias estos convenios colectivos poco aportan sobre el particular, y bien de modo explícito o implícito se remiten a la regulación general.

En todo caso, este Convenio añade que siempre que se constate por el Comité de empresa o Delegados de personal que por parte de

la empresa, de forma intencionada, se ha provocado un retraso no proporcionado en la reparación de la avería, no será obligatorio la realización de horas extraordinarias. Todo ello salvo acuerdo distinto de las partes.

b) *Industria azulejera de Valencia (1999)*

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se definen hasta 8 supuestos o causas justificantes de horas extraordinarias estructurales.

Las horas extraordinarias se abonarán calculadas sobre el salario del Convenio, con exclusión de la subvención por estudios, sin perjuicio de los puntos excedentes que por el rendimiento corresponda y cuya prima se abonará sin recargo alguno.

C. Trabajo por turnos

Industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999)

El tema del sistema de trabajo a turnos recibe no sólo un tratamiento salarial, sino también en clave de tiempo de trabajo, significando este Convenio, que el trabajo en régimen de tres turnos y rotativos estará organizado de forma que en cada empresa los trabajadores realicen la jornada pactada disfrutando necesariamente del descanso preceptivo mediante el correspondiente correturnos. A este respecto, y para la implantación de los calendarios de turnos, se tendrá en cuenta el acuerdo de la Comisión mixta del Convenio de 28 de mayo de 1984, según anexo.

D. Vacaciones

a) *Industrias de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999)*

Las vacaciones serán de treinta y cinco días naturales por año natural completo de servicio efectivo en la empresa, señalándose, incluso, cuando ha de comenzar a disfrutarse; las vacaciones comenzarán en lunes o en día primero de mes, siempre que reúnan la condición de ser laborables, salvo pacto en contrario.

En relación con la programación o calendario de las vacaciones, este Convenio, previene dos extremos de interés: 1º) que el

calendario será establecido de común acuerdo entre los representantes y Delegados sindicales y la empresa, debiendo estar, necesariamente elaborado y expuesto en el plazo máximo de treinta días a partir de la firma del Convenio y 2º) que 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.T.

El citado Convenio prevé que el período de vacaciones se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre y necesariamente deberán estar concluidas antes de 31 de diciembre. Las vacaciones que se disfrutaran en dichos meses tendrán garantizados 25 días laborables efectivos de trabajo.

Según este mismo Convenio, los turnos para el disfrute de las vacaciones serán rotativos, pasando a último lugar en cuanto a preferencia, aquellos trabajadores que en el año anterior hubiesen elegido en primer lugar, salvo que se pactase modalidad distinta, y de las siguientes previsiones: a) los trabajadores con hijos en edad escolar tienen preferencia para que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares y b) los padres e hijos que trabajen en una misma empresa tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones en el mismo período. Como vemos, se recogen en parte los criterios que antes de la reforma de 1994 figuraron en el art. 38 del E.T.

Según el reiterado Convenio, las bajas por Incapacidad Temporal suspenden o aplazan el disfrute de las vacaciones, según se hubieran iniciado o no. La fecha de inicio o de reanudación se pactará con la empresa, debiendo disfrutarse, en todo caso, antes del 31 de diciembre del año en curso.

Sobre la retribución de las vacaciones, este Convenio señala que serán abonadas calculándose las retribuciones conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos salariales en los tres meses anteriores incrementados en el tanto por ciento del incremento que resulte de este mismo Convenio. Si se hubiera sufrido AT o EP, tal promedio se calculará sobre los 90 días últimos realmente trabajados.

b) *Industria azulejera de Valencia (1999)*

Las vacaciones serán de treinta días naturales por año natural completo de servicio efectivo en la empresa.

En relación con la programación o calendario de las vacaciones, el CC previene dos extremos de interés: 1º) que el calendario de

turnos será establecido de común acuerdo entre los representantes y los trabajadores; 2º) el período de vacaciones se disfrutará entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, salvo caso de fuerza mayor, debidamente razonado y justificado. Se establecerán turnos rotatorios por categorías profesionales y secciones de trabajo, de forma tal que el más antiguo tuvo preferencia un año, y automáticamente pasará al último puesto de la lista para elegir fecha, y este sistema se seguirá en años sucesivos.

Los pactos establecidos en la empresa sobre el particular serán respetados, salvo que ambas partes de mutuo acuerdo decidieran dejarlos sin efecto y acogerse a la norma general.

De acuerdo con el art. 38 del ET, las empresas podrán convenir con el trabajador el disfrute en dos períodos, y serán fijados según dicho precepto.

Capítulo V

POLÍTICA SALARIAL

1. INTRODUCCIÓN

En este capítulo, partiendo de las columnas vertebrales de los convenios colectivos nacionales, se ha llevado a cabo un análisis, necesariamente pormenorizado, de los grandes y pequeños temas que de modo anárquico aparecen en los convenios colectivos provinciales y que están vinculados a la ordenación del salario. Se ha optado por no desordenar la estructura que aparece en los convenios colectivos nacionales, pese a que la inmensa mayoría de los convenios colectivos provinciales el desarrollo concreto de los mismos temas no suele guardar ningún tipo de orden, sino que suele aparecer en cascada.

Conviene significar y llamar la atención acerca de una serie de temas principales en esta materia:

- 1º El tratamiento de la política de revisión salarial anual, o cláusulas de garantía salarial, en función del incremento anual del IPC, que ha ido cobrando gran trascendencia en estos últimos años.
- 2º La regulación muy interesante y pormenorizada de las cláusulas de descuelgue o desenganche.
- 3º La fijación, a partir de los artículos 26 y ss del ET, de una mínima estructura didáctica de las distintas partidas salariales, que posteriormente y cual si de un rosario se tratara,

se van desgranando con un sinfín de nuevos nombres en múltiples partidas, conceptos, complementos, etc.

- 4º El tratamiento de la antigüedad, en bastantes casos ya consolidada, pero en algunos subsectores todavía mantenida a pesar del vigente artículo 25 ET.
- 5º El desarrollo de las gratificaciones extraordinarias, con gran detalle, y normalmente ampliándose a la tercera paga o paga de beneficios.
- 6º El interesantísimo tratamiento de los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.
- 7º La regulación en sede salarial de los trabajos nocturnos, lo que produce cierta disfunción al ser esta una materia también de jornada.
- 8º La inmensa casuística de los pluses extrasalariales, donde es de destacar no sólo los pluses de distancia, sino también los de herramientas y ropas de trabajo, dadas las características de estos sectores.
- 9º Parece ser que constituye un mal endémico de estos sectores el tema de absentismo laboral, a lo que se trata de hacer frente mediante los pluses de asistencia y actividad con un elevado casuismo no carente de interés.
- 10º Al igual que ocurre con el trabajo nocturno, en clave salarial, se trata intensamente sobre la realización y pago de los distintos tipos de horas extraordinarias, sin perjuicio de que el tema haya que revisarlo en aquel otro ámbito, que es su ámbito más natural.

2. SUBSECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS

A. Condiciones económicas, revisión salarial anual/ cláusulas de garantía salarial e incrementos sobre el IPC

Los Convenios Colectivos del sector suelen prever, cada vez más, cláusulas de garantía salarial a partir del IPC al 31 de diciembre del año correspondiente, de tal manera que si el IPC previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada anualidad es superado por el IPC real de dicha anualidad, habrá que revisar los salarios y mejo-

rarlos en la parte que el IPC previsto se haya visto superado por el real ¹, 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 extrasalariales ² incluso dietas ³, salvo en algunos convenios colectivos ⁴, excluyéndose expresamente en algunos casos el complemento de antigüedad consolidada ⁵.

¹ CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999); CC Canteras y serrerías de mármol de Almería (1999); CC Comercio de materiales de construcción de Barcelona (1999); CC Actividades conexas de comercio de la construcción de Cádiz (2000); CC Comercio de materiales de Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); CC Mármoles y piedras de Castellón (1999); CC Construcción de Ceuta (1999); CC Construcción de las Islas Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Actividad de elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (1998); CC Materiales de construcción y decoración, y comercio del metal de La Coruña (1998); CC de Pintura de La Coruña (1999); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Comercio de materiales de construcción de León (1996); CC Construcción de Lérida (1999); CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999); CC Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (1999); CC Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998); CC Comercio de materiales de construcción de Valencia (1998); CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (1999).

² CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Edificación y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

³ CC Construcción de las Islas Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999).

⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000).

Tales revisiones suelen efectuarse a partir del momento en que el INE constata oficialmente el IPC real de cada año 1999/2000/2001, 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 diferencias⁶. 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 salarios⁷.

Bastantes convenios colectivos muy significativos⁸ señalan para el año 2000 un incremento de las tablas salariales previstas en un 0,45 por 100 sobre el IPC previsto, y para el año 2001 un 0,40 por 100 sobre el IPC

B. Cláusula de descuelgue, de inaplicación salarial⁹ o de desenganche¹⁰

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del ET, los Convenios Colectivos del sector suelen prever este tipo de cláusulas para

⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción de Ciudad Real (1999).

⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); CC Construcción de Asturias (1999), el cual señala que «La Comisión mixta de interpretación del CC se reunirá a principios de los años 2000 y 2001, tras conocer los IPCs reales de 1999 y 2000 respectivamente, para aplicar, si procediera, la cláusula de garantía recogida en el artículo 23 y posteriormente aplicar a los incrementos que figuran en este artículo, que son. 2000= IPC más 0,45 %; 2001= IPC más 0,40%

⁸ CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); CC Mármoles y piedras de Castellón (1999); CC Construcción de Ceuta (1999); CC Construcción de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Construcción de Lérida (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla; CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999); CC Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Zamora de 1999.

⁹ *Vid.* con detalle CC Canteras y serrerías de mármol de Almería(1999); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Comercio de materiales de construcción de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Comercio de materiales de construcción de Cantabria (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC

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 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»¹¹.

En tal sentido, y tal y como se recoge en algún Convenios Colectivo¹² ... «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 mes¹³).

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

Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Comercio de materiales de construcción de León (1996); CC Construcción de Lérida (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999) con un amplio tratamiento; CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999); CC Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (1999); CC Comercio de materiales de construcción de Valencia (1998) y CC Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (1999).

¹⁰ Así la denomina el CC Materiales de construcción y decoración, y comercio de metales de La Coruña (1998).

¹¹ CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000).

¹² CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000).

¹³ CC Construcción de Ciudad Real (1999); CC Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (1999).

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 colectivo ¹⁴, 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, comunicándolo 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 paritaria ¹⁵, 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.

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 días ¹⁶.

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 particular ¹⁷.

Algún Convenio Colectivo 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 ¹⁸.

¹⁴ CC Pintores murales, decoradoras y empapeladores de Valencia (1999).

¹⁵ Muy ampliamente recogida en el CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); también CC Islas Baleares para la Construcción (1999), con detalle sobre el procedimiento.

¹⁶ CC Construcción de Ciudad Real (1999).

¹⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000).

¹⁸ CC Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (1999).

C. Consideraciones generales sobre las distintas partidas salariales

Señala el artículo 54 del CGSC¹⁹, enredando un tanto la definición del artículo 26 del ET, 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 artículo 26.3 del ET), 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.

Sobre lo que en cada caso sea salario base algún Convenio Colectivo²⁰ 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.

¹⁹ En el mismo sentido vid. CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Avila (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción de Cantabria (1998); muy abreviadamente el CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo(1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo(1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999).

²⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

Como indica algún Convenio Colectivo²¹ 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 Ley de Presupuestos Generales del Estado sobre el nivel de IPC o inflación, junto con algún porcentaje adicional²².

b) *Complementos salariales* o cantidades que, de conformidad con el artículo 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 artículo 36 del CGSC²³ 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.

²¹ CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997); el CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999) 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.

²² Vid. junto con los otros muchos citados el CC de las Construcción de las Islas Baleares (1999), que prevé un incremento del 0,45% para el año 2000 y del 0,40% para el 2001 sobre la previsión de inflación de la correspondiente LPGE.

²³ Vid. CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña de 1999; CC Construcción y Obras Públicas de Jaén de 1999; CC Construcción y Obras Públicas de Málaga de 1999; CC Construcción de Orense de 1999; y CC Construcción y Obras Públicas de Palencia de 1999.

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 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: primas²⁴, incentivos²⁵, o destajos, significando algún Convenio Colectivo²⁶ que los destajos en aquellas

²⁴ El CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999), establece un plus de mayor rendimiento para los trabajadores del subsector del yeso del 25 por ciento 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 CC Construcción de Orense (1999), 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 15.000 ptas.

²⁵ El CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998), 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.

²⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999).

empresas donde se realicen, serán voluntarios para el trabajador, no pudiendo estar obligados por contrato. Sobresalen entre ellos los pluses de actividad o asistencia²⁷: que suelen devengarse por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto²⁸, según uso y costumbre, aparte de poder estar fijado el nivel de productividad²⁹ en las tablas anexas al Convenio Colectivo³⁰. Este plus puede incluso percibirse por las fiestas recuperables, si es que efectivamente se recuperan³¹ y puede dejar de pagarse a aquellos trabajadores que no hayan alcanzado el nivel de productividad previsto por razones a ellos mismos imputables³².

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores: en cuyo caso cada Convenio Colectivo fijará su régimen jurídico³³.

²⁷ El CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999) preve una suerte de plus o gratificación de productividad de 924 ptas día, para todas las categorías o niveles, que se devengará durante los días efectivamente trabajados; el CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999), establece un complemento de actividad con objeto de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de los trabajos encomendados, que oscila entre 52 y 97 ptas según edades y categorías, por cada día trabajado; el CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999), establece un plus de asistencia y actividad y se devenga solo 268 días al año por un valor para todas las categorías y niveles de 1135 ptas; el CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999), 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 CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

²⁸ El CC Construcción de Pontevedra (1999), 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.

²⁹ El CC Construcción de Pontevedra (1999), 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.

³⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

³¹ CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

³² CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

³³ El CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), 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 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999), regula el complemento personal voluntario, que puede ser suprimido en cualquier momento al ser cantidades que los empresarios abonan libre y voluntariamente.

Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones: sobre los que luego volveremos extensamente.

c) *Percepciones económicas no salariales:* Tal y como señala el artículo 26. 2 del ET ... «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.*

Las dietas completas o las medias dietas suelen guardar una proporción del triple o cuádruple en relación de la una con la otra³⁴.

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 Ceuta³⁵.

d) *Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

³⁴ CC Construcción de las Islas Baleares (1999) las establece en 2470 ptas. la dieta completa y de 687 la media dieta; el CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999) las fija en 5.000 ptas día la dieta completa y en 1.150 ptas. la media dieta.

³⁵ CC Construcción de Ceuta (1999), que es un 25 por 100 sobre el salario base, en concepto de indemnización por residencia.

D. No consolidación de los complementos funcionales o circunstanciales

De conformidad con el artículo 26.3 del ET 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. Pues bien, 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 artículo 55 del CGSC establece las siguientes previsiones sobre este particular³⁶.

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 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

³⁶ Vid. en similares términos: CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Avila (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción de Cantabria (1998); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo(1999); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (1999).

- 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 trabajo³⁷.

Algún Convenio Colectivo³⁸, 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 trabajo³⁹.

Cabe encontrar algún Convenio Colectivo⁴⁰ que, como una suerte de omnibús, 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.

Algún otro Convenio Colectivo⁴¹ 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.

³⁷ El CC Construcción de Ciudad Real (1999), fija un Plus salarial, sin ninguna otra referencia, para todos los trabajadores, de 462 ptas por día efectivo de trabajo incluidos los sábados, aunque se pacte jornada de lunes a viernes; el CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999), fija un plus salarial de 96 ptas diarias por cada día efectivamente trabajado.

³⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

³⁹ El CC Construcción de Ciudad Real (1999), fija un plus extrasalarial, igual para todas las categorías y niveles de trabajadores, de 340 ptas días, y que se abona en las mismas condiciones que el plus salarial previsto en el artículo 16.

⁴⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999).

⁴¹ CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

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 económicas⁴²

Señala el artículo 56 del CGSC en punto al devengo los siguientes extremos:

⁴² El CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998) reproduce casi literalmente el contenido de este precepto, sin más diferencias que las remisiones a los correspondientes anexos; otro tanto hace el CC Construcción de Asturias (1999); básicamente literal es el CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); también el CC Construcción

- 1º) El salario base se devengará durante todos los días naturales⁴³ por los importes que, para cada categoría y nivel, establezcan los Convenios Colectivos de ámbito inferior⁴⁴.
 - Se indica en algún Convenio Colectivo que por cada día de trabajo efectivo en jornada normal se devengarán partes proporcionales del salario base correspondiente a los sábados, domingos y festivos⁴⁵.
- 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 inferior⁴⁶.
- 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 ordinaria⁴⁷.

y Obras Públicas de Barcelona (1999); también el CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998) recoge lo sustantivo de este precepto, que introduce el tratamiento del plus de distancia y transporte en este mismo precepto; el CC Construcción de Cantabria (1998) recoge lo sustancial de este precepto; asimismo el CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999) hace otro tanto; en similar sentido el CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC Construcción de Orense (1999) y CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999).

⁴³ 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.* CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000) y CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

⁴⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000), en idéntico sentido; CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

⁴⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000).

⁴⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

⁴⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000).

- 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

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 prorrateo⁴⁸. Tal sistema suele alcanzar, incluso, a aquellas empresas que tengan establecido o establezcan el sistema de trabajo a destajo, prima o tarea⁴⁹.

Por el contrario, algún otro Convenio Colectivo⁵⁰ si permite que empresa y trabajador, de mutuo acuerdo, implanten el sistema de retribución global, abonando el importe líquido de sus haberes a lo que resulte de incrementar el importe de los mismos con la parte proporcional correspondiente de todos o algunos de los devengos salariales o extrasalariales.

⁴⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

⁴⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); CC Construcción de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

⁵⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999).

H. Pago de las percepciones económicas

Siguiendo las pautas del artículo 29 del ET el artículo 57 del CGSC regula los temas de lugar, tiempo y forma en el pago del salario, así como de los anticipos⁵¹, en los siguientes términos:

1º Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente⁵², 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 devengadas⁵³.

— Algún Convenio Colectivo⁵⁴ 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 Colectivo⁵⁵ 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.

⁵¹ El CC Construcción y Obras Públicas de Alicante(1998) reproduce textualmente el contenido de este precepto; también el CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); el CC Construcción de Asturias (1999) reproduce casi literalmente este precepto; el CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998) es similar; prácticamente similar es el CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); similar el CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); similar el CC Construcción de Cantabria (1998); también el CC Construcción de Ceuta (1999); idéntico el CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); idéntico el CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (1999); idéntico el CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); en similar sentido el CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); también el CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción de Melilla (1993/revisado); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

⁵² *Vid.* CC Construcción de las Islas Baleares (1999).

⁵³ En sentido idéntico CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

⁵⁴ CC Construcción de Ciudad Real (1999).

⁵⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

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 hora⁵⁶.

- 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 efecto⁵⁷.
- 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 bancaria⁵⁸ o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador⁵⁹.

Modos de pago

Como señala algún Convenio Colectivo⁶⁰, 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 vengan obligadas a efectuar el pago del salario por talón bancario ingresarán el importe 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 citados⁶¹. Algún Convenio Colectivo⁶² agrega a lo anterior que en el supuesto de que la modalidad de

⁵⁶ En sentido idéntico el CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

⁵⁷ En idéntico sentido el CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

⁵⁸ Vid. CC Construcción de las Islas Baleares (1999).

⁵⁹ En idéntico sentido CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

⁶⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

⁶¹ CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo(1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999).

⁶² CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

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 domiciliada⁶³.

Algún Convenio Colectivo⁶⁴ 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 Colectivo⁶⁵ señala que si se abonara el salario mediante talón, el trabajador dispondrá de tiempo necesario para poder hacerlo efectivo.

Recibo de salarios

Respecto del contenido del recibo de salarios algún Convenio Colectivo⁶⁶ 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 Colectivo⁶⁷ exige, de conformidad con lo que manda el ET, no solo el uso del recibo de salarios

⁶³ CC Construcción de Asturias (1999).

⁶⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

⁶⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

⁶⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); en sentido similar, casi idéntico, el CC Edificación y Obras Públicas de León (1999).

⁶⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

oficial o sustitutivo autorizado⁶⁸, 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 Colectivo⁶⁹ que dispone que las empresas vienen 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 Colectivo⁷⁰ 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 respecto⁷¹.

I. Absorción y compensación⁷²

El artículo 58 del CGSC, siguiendo la pauta del artículo 26.5 del ET dispone:

⁶⁸ El CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997), solo admite como válidos los recibos de salarios oficiales y aquellos modelos mecanizados aprobados por los organismos oficiales competentes; vid. asimismo CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

⁶⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999).

⁷⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (1999).

⁷¹ En sentido idéntico el CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

⁷² En similares términos : CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas

- 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.
- 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 conllevan, 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.

de Almería (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Avila (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); en parecidos términos el CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); aún con otras palabras se dice lo mismo en el CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Comercio de materiales de construcción de Cantabria (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); CC Construcción de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997); CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Construcción de las Islas Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999), 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; CC Construcción de Melilla (1993/revisado); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999), especialmente detallado; CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998), resumidamente; CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999); CC Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (1999); CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998); CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

J. Antigüedad consolidada

En línea con las previsiones del artículo 25.1 del ET el artículo 59 del CGSC recoge los siguientes extremos⁷³:

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:

⁷³ Se reproduce literal o casi literalmente esta cláusula en el CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); lo asume el CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999); lo aplica el CC para Comercio-Almacenistas de materiales de construcción de Alicante (1999); se repite en parte en el CC Canteras y serrerías de mármol de Almería (1999); también en el CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); también en el CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); también en el CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), indicándose que se unen al presente CC como anexos las tablas de antigüedad mensual y diaria consolidada ad personam y calculadas a 21 de noviembre de 1996: Idem CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz(2000); CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción de Ceuta (1999), en el mismo sentido aunque distinto texto; en parecidos términos el CC Construcción de Ciudad Real (1999); en el mismo sentido el CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); abreviadamente en el mismo sentido CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000), que se remite directamente a este artículo 59 sin más; CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (1999), con detalle de los distintos porcentajes; CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Materiales de construcción y decoración, y comercio del metal de La Coruña (1998); CC Edificación y Obras Públicas de La Rioja (1999); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Comercio de materiales de construcción de León (1996); CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); en parecidos términos el CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Comercio de materiales de construcción de Valencia (1998), suprime directamente el plus de antigüedad, sin perjuicio del respeto a los derechos adquiridos con el carácter de retribución no absorbible ni compensable y CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

- a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.

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 sólo suelen transcribir tal cual este precepto, sino que agregan en sus correspondientes anexos una serie de recomendaciones o indicaciones para su mejor comprensión⁷⁴.

En algunos casos se crea una suerte de plus de compensación⁷⁵ por la supresión de la antigüedad para todos los trabajadores, susceptible de ser revisado en años sucesivos según IPC más porcentaje adicional. Algún otro convenio colectivo⁷⁶, a estos efectos compensatorios, crea un plus de compensación consistente en el abono a los trabajadores en el momento del abono de cada una de las dos pagas extraordinarias de la cantidad de 10.230 ptas, sin que esta cantidad

⁷⁴ Vid. CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999) y CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

⁷⁵ El CC Construcción de Ceuta (1999) lo fija de 1743 ptas. mensuales; el CC Comercio de materiales de construcción de León (1996), lo fija en 3800 ptas mensuales; el CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999) lo fija en 10.000 ptas. anuales; el CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998) establece un incremento del 1,75% adicional al salario pactado para cada año en el mismo CC

⁷⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998).

pueda prorratearse mensualmente, aunque si recibirse proporcionalmente en función del tiempo trabajado en el año natural.

Por el contrario, algún Convenio Colectivo⁷⁷ crea una especie de plus de permanencia en la empresa de cantidad fija mensual por cada cuatro años de permanencia en la empresa aplicable a partir del último tramo devengado del plus de antigüedad.

En todo caso, algún Convenio Colectivo, por lo tanto un dato poco significativo⁷⁸ 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 quinquenios⁷⁹, o dos bienios al 5% y los quinquenios al 7% sobre el salario base del convenio⁸⁰.

K. Gratificaciones extraordinarias

En desarrollo del artículo 31 del ET el artículo 60 del CGSC regula el tema de las pagas o gratificaciones extraordinarias del siguiente modo⁸¹.

⁷⁷ CC Materiales de construcción y decoración, y comercio del metal de La Coruña (1998).

⁷⁸ CC Mármoles y piedras de Castellón (1999).

⁷⁹ CC de Pintura de La Coruña (1999).

⁸⁰ CC Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (1999).

⁸¹ El CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998) reproduce casi literalmente este precepto; muy sintéticamente lo reproduce el CC para Comercio, Almacenista de materiales de construcción de Alicante (1999); lo mismo hace el CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); sintéticamente el CC Canteras y serrerías de mármol de Almería de 1999; otro tanto sucede con el CC Construcción de Asturias (1999). El CC Comercio de materiales de Construcción de Barcelona(1999) resume este mismo precepto.El CC de la Construcción de las Islas Baleares (1999), se remite al anexo del CC a efectos de la cuantía, y precisa que en los años 2001 y 2001 tales cuantías experimentarán el mismo incremento que el señalado para el salario base. El CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998) es similar con pocos matices. Es similar el CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999). El CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), repite básicamente el artículo del CC General de la Construcción, precisa que a la cuantía de la gratificación se adicionará únicamente el complemento de antigüedad consolidado caso de corresponderle. El CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000) repite prácticamente el mismo texto del CC General; también el CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); lo mismo el CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); también el CC Construcción de Cantabria (1998); también el CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); en similares términos el CC Mármoles y piedras de Castellón (1999); en parecidos términos el CC Construcción de Ceuta (1999); el CC Construcción de Ciudad Real (1999) con otros términos recono-

1º) El trabajador tendrá derecho exclusivamente-esto es lo mismo que dice el artículo 31 del ET, pero una serie de convenios colectivos provinciales incrementa estas pagas con la de beneficios⁸² —a dos— hay algún Convenio Colectivo que las duplica⁸³ —gratificaciones

ce el mismo tipo de pagas; también el CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000) repite los apartados 1, 2 y 3 del C.C General de la Construcción; CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000); el CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999) repite resumidamente el mismo contenido; CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); sustancialmente idéntico el CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); con ciertas similitudes el CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997); sustancialmente idéntico el CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (1999); idem CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Construcción de Lérida (1999), solo hace mención a las dos pagas y que su importe se detalla en el anexo IV; CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo(1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción de Melilla (1993/revisado); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (1999), en parecidos términos; CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998) y CC Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (1998).

⁸² El CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999), recuerda que no se devengará cantidad alguna por el antiguo concepto de participación en beneficios, que queda derogado.

Por el contrario, el CC Comercio de materiales de construcción de Cantabria (1998) 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. El CC Materiales de construcción y decoración, y comercio del metal de La Coruña (1998), establece tres pagas y las tres de la misma cuantía, aplicable la tercera en el mes de marzo. El CC Comercio de materiales de construcción de León (1996) también establece tres pagas, siendo la tercera la de marzo. Otro tanto hace el CC Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (1999) al mantener en marzo la paga de beneficios consistente en un 6% sobre el salario base anual, más la antigüedad. El CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(1998) 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 CC Comercio de materiales de construcción de Valencia(1998) regula las tres pagas de una mensualidad de salario base más antigüedad, pagando la de marzo del 15 al 20 de marzo.

⁸³ El CC Actividades conexas de comercio de la construcción de Cádiz (2000) fija hasta cuatro pagas extraordinarias. 20 de marzo (antigua de beneficios), 15 de julio, 15 de octubre y 15 de diciembre.

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 artículo 31 del ET 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 meses⁸⁴. Algún Convenio Colectivo⁸⁵ indica directamente que estas pagas serán prorrateadas por semestres, o a lo largo de los doce meses⁸⁶. Incluso algún Convenio Colectivo⁸⁷ 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 partes⁸⁸.

Por el contrario, algún Convenio Colectivo⁸⁹ señala que ni las pagas extraordinarias ni las indemnizaciones que puedan corresponder por finalización de contratos, se podrán abonar mediante prorrateos.

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 prestado⁹⁰, tal y como, como por lo demás, previene el artículo 31 del ET.

⁸⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Avila (1999). En parecidos términos el CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999), que incluso posibilita el prorrateo diario. También se permite el prorrateo mensual en el CC Materiales de construcción y decoración, y comercio del metal de La Coruña (1998).

⁸⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); CC Mármoles y piedras de Castellón (1999); CC Edificación y Obras Públicas de La Rioja (1999).

⁸⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998) y CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

⁸⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999).

⁸⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

⁸⁹ CC Construcción de Asturias (1999) y CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

⁹⁰ El CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999) 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. Tal anexo para 1999 se verá alterado por los incrementos porcentuales pactados para los años 2000 y 2001 para el salario base. El CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999) 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.

Cabe significar que algún Convenio Colectivo adiciona «el premio de antigüedad consolidada que le corresponda»⁹¹.

Otro Convenio Colectivo⁹², 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 Colectivo⁹³ se matiza esta excepción señalando que, como concesión específica para los casos de Incapacidad Temporal (el CC sigue usando la vieja y superada expresión de ILT) 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 100⁹⁴— 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 Colectivo⁹⁵ señala que deben abonarse igualmente a los productores (expresión franquistas reiterada en este CC) en situación declarada de IT, 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 IT.

Algún Convenio Colectivo⁹⁶ exceptúa, sin más, y solamente, de este caso, las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de

⁹¹ CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); y CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

⁹² CC Construcción y derivados del cemento de Zaragoza (1999).

⁹³ CC Construcción y Obras Públicas de Alava (2000).

⁹⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

⁹⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

⁹⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999) y CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

accidentes de trabajo (solo de estos casos); otros ⁹⁷ 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 ILT.

De modo excepcional, algún Convenio Colectivo ⁹⁸ 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 extraordinarias ⁹⁹, el artículo 61 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 mismo ¹⁰⁰.

Teniendo en cuenta, como dice algún Convenio Colectivo ¹⁰¹, que la de junio se devenga en el primer semestre natural de cada año y la de diciembre en el segundo, algún Convenio

⁹⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

⁹⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

⁹⁹ En el mismo sentido el CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Avila (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); CC Construcción de Ceuta (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción de Melilla (1993/revisado); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999) y CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999).

¹⁰⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999); CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998).

¹⁰¹ CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000).

Colectivo¹⁰², 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.

- 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 empresa¹⁰³.

- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

L. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

El artículo 62 del CGSC regula el delicado tema de los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos¹⁰⁴, 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 abonár-

¹⁰² CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

¹⁰³ CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

¹⁰⁴ El CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), recoge literalmente los cuatro primeros puntos de este artículo; el CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998), reproduce literalmente los nums. 1,2,3,4 y 6 de este CGSC; el CC Canteras y serrerías de mármol de Almería (1999) preve estos porcentajes para el personal de canteras y conductores y el del 5% para el resto de actividades; el C.C Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998) reproduce este precepto, salvo el num. 5; el CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999), reproduce los nums. 1,2,3,4 y 6, introduciendo el plus de montaña y el plus de altura; el CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998), reproduce literalmente los nums. 1,3 y 4 de este precepto; el CC Construcción de Cantabria (1998), reproduce el precepto literalmente, salvo el punto 5º; el CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999), reproduce el precepto en casi idénticos términos. Vid. también en similar sentido el CC Actividad de elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (1998); el CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); el CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); el CC Edi-

seles 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 100¹⁰⁵.

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 simplemente se remite en bloque a este precepto y fija el 20 por 100 sobre el salario base como plus¹⁰⁶; algunos fijan el porcentaje del 25%¹⁰⁷; 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 excepcionales¹⁰⁸; otro hay que preve recargos entre el 30% y el 15 %, en lugar del 20 y 10% a que se refiere este precepto¹⁰⁹. Hay algún Convenio Colectivo¹¹⁰ que fija el porcentaje del 30% sobre el salario base previsto en el mismo Convenio Colectivo. Todavía con más detalle algún Convenio Colectivo¹¹¹ aplica el porcentaje del 20 por 100 sobre el salario base, más el plus de asistencia.

ficaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); el CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Málaga de 1999, con gran detalle de actividades penosas, tóxicas o peligrosas; el CC Construcción de Melilla (1993 /revisado); el CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998), con relación de actividades; el CC Construcción de Orense (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); el CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999), 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 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999).

¹⁰⁵ Vid. en este sentido el CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000) y el CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998).

¹⁰⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

¹⁰⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Avila (1999); CC Actividades conexas de comercio de la construcción de Cádiz (2000); CC Construcción de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999).

¹⁰⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

¹⁰⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999).

¹¹⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999) y CC Mármoles y piedras de Castellón (1999).

¹¹¹ CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

Como dando respuesta a lo que nos preguntábamos antes, algunos convenios colectivos llegan al detalle de las actividades a que alcanza este complemento en cuestión ¹¹². En otros convenios colectivos se

¹¹² El artículo 35 del CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999) 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 artículo 34.1 del CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000) 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.

El artículo 27.2 del CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000), señala que tendrán la condición de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes: 1) cuando sea preceptivo el uso del cinturón de seguridad; 2) en andamios con altura superior a 3 metros; 3) en bambas; 4) en la realización de trabajos de máquinas cortadoras de ladrillos, terrazas, mármoles y apertura de regolas con máquinas; 5) en trabajos de limpieza y pintura de tanques de barco, interior de barcos, chorreos y pistolas en general y 6) en trabajos de limpieza, conservación y reparación de alcantarillado. Asimismo los trabajos de manipulación de cargas con grúas, telescópicas o carretillas elevadoras de más de 2000 kgs. En parecidos términos el CC Construcción de Ceuta (1999), artículo 41.

preve, asimismo, que la Dirección de la empresa ¹¹³ 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 ¹¹⁴.

Dentro de este complemento cabe aludir a lo que se recoge en algún Convenio Colectivo ¹¹⁵ (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

El artículo 28. del CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999) 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 artículo 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 DP 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 CC se muestra el CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999), artículo 33, 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 mérmol y granito en fábrica y talleres, se abonará este plus cuando los mismos no reunan 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 lamateria para determinar si existen tales circunstancias.

El artículo 19 del CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998), señala que en tanto se determine por la V 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 y un ancho inferior a 1 metro; vaciando 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 electrocortantes o punzantes, de 5000 r.p.m. en adelante; trabajos en andamios colgados en alturas superiores a 12 metros y trabajos de derribos.

¹¹³ CC Construcción de Asturias (1999).

¹¹⁴ CC Construcción de Asturias (1999).

¹¹⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999).

base. Asimismo, algún Convenio Colectivo¹¹⁶ 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 Colectivo¹¹⁷ 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 CC de Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (1999) señala que las partes del convenio estiman que en la profesión no hay trabajos penosos ni molestos, pero si peligrosos, por lo que los trabajadores (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 485 pts para 1999.

Finalmente, procede decir que algún Convenio Colectivo¹¹⁸ 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 peligrosidad¹¹⁹.

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 trabajo¹²⁰ («sin que, a tal fin, puedan ser absorbidas otras primas de conceptos diferentes»)¹²¹.

¹¹⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

¹¹⁷ CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999).

¹¹⁸ CC Construcción de Asturias (1999).

¹¹⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999).

¹²⁰ *Vid.* CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

¹²¹ Según dice el artículo 29.1 pfo.4º, in fine del CC Construcción de Asturias (1999).

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 consolidable* ¹²².

Algún Convenio Colectivo ¹²³ 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.

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 ¹²⁴ 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 cosa ¹²⁵, y sin perjuicio del posible recurso contra la misma ¹²⁶.

En algún Convenio Colectivo ¹²⁷ 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 autónomas ¹²⁸.

¹²² En el mismo sentido el artículo 34, pfo.8º del CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

¹²³ CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

¹²⁴ CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999).

¹²⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999) y CC Construcción de Melilla de (1993/revisado).

¹²⁶ CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999).

¹²⁷ CC Construcción de Ceuta (1999) y CC Actividad de elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (1998).

¹²⁸ En este sentido el artículo 34 del CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000) 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

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 Colectivo¹²⁹ 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

En desarrollo de las previsiones del artículo 36. 2 del ET, 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 artículo 63¹³⁰ del CGSC dispone que ...«El

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.

¹²⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

¹³⁰ El texto se repite literalmente en el CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); también en cuanto a porcentajes el CC Marmoles, piedras y granitos de Alicante (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999), con una adición relativa al sistema de abono; CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción de Ceuta (1999); resumidamente el CC Construcción de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); resumidamente el CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999); CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción de Melilla (1993/revisado); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción de Orense (1999); CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998), que establece que el porcentaje disminuirá proporcionalmente cuando las horas trabajadas durante ese periodo fueran inferiores a ocho; CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999) y CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

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: 1ª) que este precepto y otros que veremos en materia de horas extraordinarias rompen el esquema de tratamiento del ET, 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% ¹³¹; asimismo, algún otro Convenio Colectivo ¹³² 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 ¹³³ 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 naturaleza ¹³⁴ o hayan sido contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna, como vigilantes, servicio de mantenimiento, etc ¹³⁵.

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.

¹³¹ CC Construcción y Obras Públicas de Avila (1999).

¹³² CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999).

¹³³ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999).

¹³⁴ En este sentido el CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

¹³⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

N. Pluses extrasalariales

El artículo 64 del CGSC, tras lo antes indicado en el artículo 54, entra ya en el detalle de los pluses extrasalariales señalando los siguientes aspectos, que son objeto de gran causismo en la negociación colectiva provincial¹³⁶, 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 efectivo¹³⁷, o pacto en contrario¹³⁸.

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 presente¹³⁹.

¹³⁶ Sobre el tema vid. CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999) y CC Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (1998).

¹³⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

¹³⁸ CC Mármoles y piedras de Castellón (1999) que lo mantiene en los sábados aunque no se trabaje.

¹³⁹ El CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998), repite literalmente este punto, remitiéndose en su cuantía a la tabla anexa. El CC Canteras y serrerías de mármol de Almería(1999) preve un plus de distancia de 15 ptas por km. recorrido con medios propios del trabajador y un plus de transporte de 304 ptas día para canteras y talleres de macizo y 261 para las demás actividades, en todo caso se abonarán por día efectivo de trabajo. El CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999) fija la cantidad de 29 ptas km. El CC Construcción y Obras Públicas de Almería de 1999, fija para todos un plus de transporte de 647 ptas por día de asistencia al trabajo, con independencia de cual sea la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador. El CC Materiales de construcción y decoración, y comercio del metal de La Coruña (1998) fija las cantidades en el anexo. El CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000) 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 preve el artículo 2 del RD 1426/1997, de 15 de septiembre. El CC Construcción de las Islas Baleares (1999), fija la cantidad de 252 ptas diarias para todas las categorías por día efectivo de trabajo. En los años 2000 y 2001 experimentará el incremento previsto para el salario

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 sector¹⁴⁰.

base. Este plus sustituye el plus de distancia o kilometraje. El CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000) se remite a las tablas anexas. El CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), se remite a las tablas anexas. Este primer num se reproduce literalmente en el CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); de modo parecido el CC Construcción de Ceuta (1999) fija el plus de transporte en 165 ptas diarias por día efectivo trabajado igual para todas las categorías, revisable anualmente según IPC más porcentaje adicional. El CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999), 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 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (1999), en su anexo II (892 ptas 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 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999), lo fija en 520 ptas por día efectivamente trabajado, que por su carácter compensatorio y extrasalarial no se computará para el pago de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, vacaciones ni indemnización por despido; el CC Edificación y Obras Públicas de León (1999), lo establece en 713 ptas diarias para todas las categorías y niveles; el CC Construcción de Lérida (1999); CC Edificaciones y Obras Públicas de Lugo (1999), que fija cantidades diversas según niveles; CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999); CC Construcción de Orense (1999), señala que este plus no cotiza a SS ni a AT; CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999); CC Construcción de Salamanca (1999), en cantidad de 492 ptas 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 23 ptas km. siempre que el punto de destino esté situado a más de 10 kms del domicilio social de la empresa; CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999), que lo establece en la cantidad de 657 ptas por día efectivo de trabajo para todos los grupos y categorías y sustituye a los pluses de distancia y transporte y CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998).

¹⁴⁰ En este sentido CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999). El CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999) establece los pluses de transporte y distancia hasta 12 knms. del centro urbano y ropa y calzado de trabajo. Serán satisfechos unicamente en jornada realmente trabajada completa y no será cotizable a la Seguridad Social y AATT. En similar sentido el CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999), sin referencia a ropa y calzado de trabajo. El CC Comercio de materiales de construcción de Barcelona (1999) lo establece para todos los trabajadores en el anexo y se devenga por día trabajado. Los que utilicen vehículo propio autorizado percibirán 31 ptas por knm. recorrido en la labor realizada. El CC de Pintura de La Coruña (1999) lo establece

Cabe encontrar algún Convenio Colectivo ¹⁴¹ 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 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 anexa ¹⁴², 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 cobertura ¹⁴³.

Los gastos de locomoción pueden fijarse en cantidades por kms. recorridos, generalmente 22 ¹⁴⁴, o 24 ptas km ¹⁴⁵, o más ¹⁴⁶ o menos ¹⁴⁷

igual para todas las categorías y por día efectivamente trabajado. El CC Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (1999) regula con detalle los dos pluses por separado: de distancia y de transporte; CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998).

¹⁴¹ CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999), lo fija en 487 ptas, por cada día efectivo de trabajo y de igual cuantía para todos los grupos y categorías; CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999), fija el plus de transporte en 10.000 ptas. mensuales para todo tipo de trabajadores.

¹⁴² CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción de Melilla de 1993 (revisado); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999), sustituyendo a los pluses de distancia y transporte.

¹⁴³ CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999), establece el descuento por ausencia de la cantidad resultante de multiplicar tantos días de ausencia por la cantidad resultante de dividir el plus de 10.000 ptas por el número de días efectivos de trabajo del mes en que se produzcan estas ausencias.

¹⁴⁴ CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999).

¹⁴⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999), establece estas 24 ptas. por km. o fracción de quinientos metros de recorrido que deba cubrir a pie o con medios mecánicos propios el trabajador.

¹⁴⁶ El CC Construcción de Ciudad Real (1999), lo fija en 77 ptas (s.e.u.o.) por km. recorrido de ida y día efectivo de trabajo, no percibiéndose cantidad por los de vuelta; el CC Construcción de Pontevedra (1999), lo fija en 24 ptas por 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.

¹⁴⁷ El CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999), lo fija en 12 ptas. km. descontando, además, dos de ida y dos de vuelta.

a contar desde el límite del caso urbano de la población¹⁴⁸ 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 vuelta¹⁴⁹, 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 variación¹⁵⁰.

Hay que destacar que algunos convenios colectivos sujetan la percepción del plus de locomoción a muy rígidos requisitos, como por ej. el CC Construcción de Pontevedra (1999), cuyo artículo 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 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 público¹⁵¹ o pone medios de transporte propios para trasladar a los trabajadores hasta el lugar de trabajo¹⁵².

¹⁴⁸ El CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999), indica que los límites del casco urbano serán fijados por la Alcaldía respectiva y, en caso de duda, por la Delegación de Trabajo.

¹⁴⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

¹⁵⁰ CC Construcción de las Islas Baleares (1999).

¹⁵¹ CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999).

¹⁵² CC Construcción de Ciudad Real (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

Increible, o cuanto mrenos curiosa, resulta la matización que hace el CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999), cuando en su artículo 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 Colectivo ¹⁵³ 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 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 Colectivo ¹⁵⁴.

¹⁵³ CC Construcción de Ciudad Real (1999): ropa de trabajo y herramientas; CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

¹⁵⁴ El CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999) establece en concepto de indemnización por desgaste de las herramientas que aporte el trabajador a su trabajo de 57 ptas por día efectivo de trabajo; el CC Construcción de Ciudad Real (1999) fija la obligación de entregar un buzo cada cuatro meses y si no pagar diariamente un plus de ropa de 56 ptas por días efectivo de trabajo; asimismo este CC fija un plus de herramientas, si el empresario no las pone, de 77 ptas 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».

En materia de *ropa de trabajo* es habitual en este sector que las empresas faciliten ropa de trabajo¹⁵⁵, teniendo en cuenta la especial suciedad de la actividad, pero es habitual también que en lugar de ello los convenios colectivos¹⁵⁶ 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 35 ptas por día efectivo de trabajo¹⁵⁷, 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 ropa¹⁵⁸ y calzado que se ha de poner a disposición de los trabajadores, incluso a efectos de prevención de riesgos laborales¹⁵⁹.

Suele recordarse, igualmente, y como antes avanzamos, que por tratarse de plus extrasalarial está exento de cotizar a la Seguridad Social¹⁶⁰.

En materia de *herramientas de trabajo*, algún Convenio Colectivo¹⁶¹ 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 trabajador¹⁶²; en todo caso el trabajador responde de su uso

¹⁵⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

¹⁵⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Tarragona (1999).

¹⁵⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998).

¹⁵⁸ El CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998) 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.

¹⁵⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998).

¹⁶⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000).

¹⁶¹ CC Construcción de Pontevedra (1999).

¹⁶² CC Mármoles y piedras de Castellón (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción de Ceuta (1999), que fija 1570 ptas mes revisables anualmente; CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999) señala que la empresa estará obligada a facilitar al tra-

normal y mantenimiento ¹⁶³. 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 ¹⁶⁴.

A mayor abundamiento, y en relación con los pluses por desgaste de herramientas, puede establecerse una cantidad fija por semana ¹⁶⁵, mes ¹⁶⁶ o día ¹⁶⁷ trabajado en el texto del convenio o en su

bajador 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 55 ptas por día de trabajo efectivo. En el subsector pintura, la herramienta debe facilitarla siempre la empresa. El CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999), después de reconocer la obligación del empresario de facilitar las herramientas al trabajador, caso de que esto sea posible debe el empresario pagarle 56 ptas por día efectivamente trabajado, pudiendo cobrar esta cantidad los oficiales de primera y segunda, los ayudantes y peones especializados; el CC Construcción de Lérida (1999), establece un plus de desgaste de herramientas de 62 ptas por día trabajado, si la empresa no pone las herramientas; el CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999), fija la cantidad de 44 ptas por día efectivo de trabajo; el CC Construcción y Obras Públicas (1998), lo establece en 38 ptas por día de trabajo a los trabajadores que utilicen sus propias herramientas; el CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999), establece un plus diario de 70 ptas a los oficiales y ayudantes, que se incrementa anualmente según el IPC más 1 por ciento en 2000 y 0,9 en el 2001; el CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999), fija 74 ptas día efectivo de trabajo; el CC Construcción de Salamanca (1999), lo fija en razón de 75 ptas 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 cc.; el CC Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (1998), fija la cantidad de 58 ptas día, etc.

¹⁶³ CC Construcción de Lérida (1999).

¹⁶⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998). Se llega a decir que si el trabajador no lleva las herramientas necesarias para su actividad y ello sponga 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; artículo 24 y Anexo V del CC Edificación y Obras Públicas de León (1999), que establece un plus diario de 33 ptas por día efectivo de trabajo para las categorías comprendidas en los niveles VIII y IX, pero el trabajador deberá contar con las herramientas que se especifican en el citado anexo.

¹⁶⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1999). En aquellas obras en que la empresa no aporte las herramientas de mano, abonará por este concepto 232 ptas. semanales a los oficiales de primera y segunda y 144 ptas a los ayudantes y peones especializados.

¹⁶⁶ CC Mármoles y piedras de Castellón (1999) y CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999).

¹⁶⁷ CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999), lo fija a razón de 70 ptas por día efectivo de trabajo para el oficial y 55 ptas para el ayudante, que necesariamente aportarán maza, cortafíos, paleta catalana y alcotana. El CC Construcción y derivados del cemento de Zamora (1999), preve un plus de desgaste de herramientas exclusivamente para los oficiales en la cuantía de 60 ptas por día efectivamente trabajado.

anexo¹⁶⁸, 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 responsabilidad¹⁶⁹. Incluso algún Convenio Colectivo¹⁷⁰ 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 (por ej. 37 ptas día).

Finalmente decir que algún Convenio Colectivo¹⁷¹ 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 artículo 65 del CGSC dispone¹⁷² 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 tendientes a la corrección del absentismo y en orden a la consecución del

¹⁶⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); CC Mármoles y piedras de Castellón (1999); CC Construcción de Melilla (1993/revisado).

¹⁶⁹ CC Construcción de las Islas Baleares (1999).

¹⁷⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999).

¹⁷¹ CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999).

¹⁷² Sustancialmente idéntico el CC Construcción de Cantabria (1998); en parecidos términos el CC Edificación y Obras Públicas de La Rioja (1999); el CC Construcción de Melilla (1993/revisado); el CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999), etc.

fin perseguido, se deberá incluir en los Convenios Colectivos la estipulación siguiente u otra análoga¹⁷³.

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 exigible¹⁷⁴ y, mediante tabla anexa, se determinará la cuantía del mismo, de forma que su importe por día de trabajo disminuya o sea decreciente¹⁷⁵ a medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador, o sea que

¹⁷³ El CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), artículo 25.2 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 artículos 102.2 y 103.2 del CC General de la Construcción. El artículo 30 del CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000) 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.

¹⁷⁴ CC Canteras y serrerías de mármol de Almería (1999); CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999); CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999); CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(1998); CC Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (1998).

¹⁷⁵ El artículo 25 del CC Construcción de Asturias (1999), en desarrollo del artículo 65 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, quien falte cinco o más días dentro de cada mes natural.

El CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999), 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 la sanciones previstas en la legislación vigente.

El CC de Pinturas de La Coruña (1999), 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 tres días de prima, además del salario correspondiente al día de la falta; b) la segunda falta será penalizada con la pérdida de 10 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 todos los días trabaja-

habrá que considerar los supuestos de impuntualidad de entrada o de abandono ante tempus del lugar de trabajo (con lo que no se cumple 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 trabajo¹⁷⁶.

dos 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 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999), artículo 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 artículo 24 del CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999) 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 CC Edificación y Obras Públicas de León (1999), artículo 16, fija un plus de asistencia y productividad igual para todas las categorías y niveles por valor de 1489 ptas.

El CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999), artículo 37.2, fija el plus para todos en 1474 ptas (de 1999).

¹⁷⁶ Artículo 46 del CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998), 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 sanaciones.

El artículo 33 del CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000) 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 artículo 44 del CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998) regula con detalle los distintos supuestos de inasistencia e impuntualidad y las sanciones a aplicar en cada caso.

El artículo 12 del CC Construcción de Orense (1999) 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.

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 día¹⁷⁷.

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 correspondientes¹⁷⁸

Algún otro Convenio Colectivo¹⁷⁹, 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 Colectivo¹⁸⁰ 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 decreta la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, etc.

En algún Convenio Colectivo¹⁸¹ se preve que los retrasos superiores a diez minutos en un número de días superior a seis comportarán la sanción de la pérdida del plus equivalente al de un día por cada retraso.

También algún Convenio Colectivo¹⁸², 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

¹⁷⁷ En tal sentido el artículo 33 del CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000); vid.en parecidos términos el CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999), artículo 16, con bastante detalle.

¹⁷⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999).

¹⁷⁹ CC Construcción de Pontevedra (1999).

¹⁸⁰ CC Construcción de Asturias (1999).

¹⁸¹ CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998).

¹⁸² CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998).

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.

Siguiendo con este detalle, algún Convenio Colectivo¹⁸³ 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 Colectivo¹⁸⁴ señala que el trabajador que durante el mes haya faltado algún día, no tendrá derecho a percibir este plus; otros convenios colectivos¹⁸⁵ 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, IT 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 fehacientes¹⁸⁶.

O. La realización y pago de los distintos tipos de horas extraordinarias

Cuestiones generales

En tres preceptos distintos y consecutivos (arts. 66., 67 y 68 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.

¹⁸³ CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000).

¹⁸⁴ CC Construcción de Ceuta (1999/revisado), que lo establece en 57 pts diarias revisables anualmente.

¹⁸⁵ CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); el CC Comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999), 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 CC Materiales y prefabricados para la construcción de Lugo (1999) regula con detalle la pérdida del plus por faltas de puntualidad.

¹⁸⁶ CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999).

En primer lugar señalar que el artículo 66, que trata de la Realización de horas extraordinarias¹⁸⁷ previene 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 Colectivo¹⁸⁸ aún se mueve en los parámetros del artículo 35 del ET y no en el de estos preceptos 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 Convenios Colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias¹⁸⁹, como posteriormente veremos con más detalle.

Algún Convenio Colectivo¹⁹⁰, de modo muy particular, define las horas extraordinarias como todas aquellas que superen las 40 h. semanales y que tengan carácter estructural de urgencia.

Horas estructurales y número de horas a realizar

El artículo 67 del CGSC regula diversos extremos de las Horas extraordinarias estructurales¹⁹¹ con el siguiente tenor literal, mezclando temas específicos con genéricos, como veremos al tratar del

¹⁸⁷ El CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998) reproduce literalmente este precepto; lo mismo hace el CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); también el CC Construcción de Cantabria (1998); en el mismo sentido el CC Construcción de Ceuta (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); el CC Construcción de Melilla de 1993(revisado); el CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); el CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999), que en lo demás se remite a los artículos siguientes de este CC.; el CC Construcción de Orense (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); el CC Construcción de Pontevedra (1999); el CC Construcción de Salamanca (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); el CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); el CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia (1998).

¹⁸⁸ CC Actividades conexas de comercio de la construcción de Cádiz (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Guipuzcoa (1997).

¹⁸⁹ CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999).

¹⁹⁰ CC Construcción de Lérida (1999).

¹⁹¹ En el mismo sentido el CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción de Cantabria (1998); CC Construcción de Ceuta(1999); CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000) el cual recuerda la voluntariedad de las horas extra-

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 producción¹⁹².

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 ET en su artículo 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 Colectivo¹⁹³ 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 esté de su parte, siempre que lo permitan las razones técnicas, organizativas o productivas, para la supresión o reducción de las horas extraordinarias¹⁹⁴.

ordinarias, salvo las que tengan su causa en la fuerza mayor; CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción de Melilla (1993/revisado); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); .C.C Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999) y CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(1998).

¹⁹² En este sentido el CC Construcción de Asturias (1999) y también el CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998).

¹⁹³ CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999).

¹⁹⁴ CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción de las Islas Baleares (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Toledo de (1999).

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 colectivos¹⁹⁵ 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: supresión¹⁹⁶.
- 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.
- c) Horas extraordinarias necesarias por contratos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento: se realizarán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la normativa vigente en la materia¹⁹⁷.

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 año¹⁹⁸.

¹⁹⁵ CC Comercio de materiales de construcción de Barcelona (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Comercio de materiales de construcción de Pontevedra(1999) y CC Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (1999).

¹⁹⁶ Vid. el CC Construcción de Asturias (1999). De modo claro y contundente el CC Edificación y Obras Públicas de León (1999), 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 CC de las Industrias de Mármoles y piedras de Castellón (1999) 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. También las suprime el CCMateriales de construcción y decoración, y comercio del metal de La Coruña (1998).

¹⁹⁷ El CC Materiales de construcción y declración, y comercio del metal de La Coruña (1998) considera como horas estructurales las precisas en épocas punta de venta para la realización de inventario.

¹⁹⁸ Vid.CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998).

Este precepto recoge el viejo precepto, anterior a la reforma, pues en la actualidad lo único que se dice en el artículo 35.2 del ET es que no se podrán hacer más de ochenta horas extraordinarias al año.

Como hemos visto antes, algunos convenios colectivos¹⁹⁹ señalan que, con independencia de lo previsto en el artículo 67.2 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 Colectivo²⁰⁰ se recuerda que la Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa y a los Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos, y, en su caso las fechas acordadas para el disfrute de los descansos compensatorios²⁰¹. 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 extraordinarias²⁰².

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 ejercer por si mismos tal derecho²⁰³.

Retribución de las horas extraordinarias

Finalmente, el artículo 68 de este CGSC regula determinados aspectos relativos a la retribución de las horas extraordinarias²⁰⁴ con

¹⁹⁹ CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Segovia (1999).

²⁰⁰ CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000).

²⁰¹ CC Construcción de Asturias (1999).

²⁰² CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998) y CC Materiales de construcción y decoración, y comercio del metal (1998).

²⁰³ CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

²⁰⁴ Se transcribe todo el precepto en el CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000). El CC Mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999) fija el valor de cada hora extraordinaria en el Anexo I del mismo. El CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998) reitera el mismo contenido; otro tanto hace el CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000); casi literalmente el CC Construcción y Obras Públicas

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 presente²⁰⁵.

Hay que decir que algún Convenio Colectivo²⁰⁶ 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 festivo²⁰⁷, atendiendo para su cálculo a la fórmula matemática que se establece.

Incluso algún Convenio Colectivo²⁰⁸ 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.

de Cáceres (1998); casi literalmente el CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); se reproduce el artículo en el CC Construcción de Cantabria (1998); se remite al artículo 35 del E.T. el CC Comercio de materiales de Construcción de Cantabria(1998); reitera el contenido del precepto del CC General el CC Construcción de Ceuta (1999); en similares términos el CC Construcción y Obras Públicas de La Coruña (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Cuenca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); los tres primeros apartados coinciden literalmente con los también tres primeros apartados del artículo 37 del CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000); CC Construcción de Melilla (1993/revisado); CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); CC Construcción de Orense (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999); CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Construcción de Salamanca (1999); CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999); CC para Canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia(1999); el CC Industrias de mármoles y piedras de Vizcaya (1998) se remite totalmente al ET, etc.

²⁰⁵ En este mismo sentido el CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); con detalle por días de la semana y momentos del día o de la noche el CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); también CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); CC Edificación y Obras Públicas de León (1999).

²⁰⁶ CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999); mediante fórmula matemática hace lo propio el CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998).

²⁰⁷ CC Construcción de Pontevedra (1999); CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999). El CC Mármoles y piedras de Pontevedra(1999) lo amplía hasta el 85% en estos casos.

²⁰⁸ CC Construcción y Obras Públicas de Castellón (1999).

- 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 descanso*²⁰⁹.

Algún Convenio Colectivo²¹⁰ establece que una hora extraordinaria equivaldrá a 1,75 horas de descanso.

En algún caso²¹¹ 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 pendientes 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.

- 3º. 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 anterior²¹².

P. Dietas

Sobre esta materia, el artículo 85 del CGSC señala²¹³.

²⁰⁹ El CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998) indica que se optará entre abonar las horas extraordinarias o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados al menos en un 75%. La opción deberá ser de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador. Si la opción fuera compensarlas por tiempo, se procurará preferentemente que se una al periodo de vacaciones.

El CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999) repite textualmente este precepto del CC General; el CC Construcción de Asturias (1999), opta claramente por la compensación mediante descansos dentro de los treinta días siguientes a su realización, mediante acuerdo entre las partes, pudiéndose a instancia del trabajador, acumularse en medias jornadas o jornadas completas; también el CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000); en el mismo sentido el CC Actividades de elaboración e instalación de piedra y mármol de La Coruña (1998); en el mismo sentido CC Mármoles y piedras de Pontevedra (1999); en el mismo sentido el CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1998); en el mismo sentido CC Pintores, decoradores y empapeladores de Valencia (1999).

²¹⁰ CC Construcción de Melilla (1993/revisado).

²¹¹ CC Construcción de Lérida (1999).

²¹² En este mismo sentido el CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000).

²¹³ El CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000) recoge literalmente el contenido de esta artículo 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

- 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.

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; en sentido similar se manifiesta el CC Construcción y Obras Públicas de Almería (1999); contenido idéntico, con alguna especificación del sector encontramos en el artículo 68 del CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998); en sentido similar el artículo 28 del CC Construcción de Asturias (1999); es similar el artículo 33 del CC Construcción y Obras Públicas de Badajoz (1998); en terminos parecidos el artículo 43 del CC Construcción y Obras Públicas de Barcelona (1999); es similar el artículo 52 del CC Construcción y Obras Públicas de Cáceres (1998); otro tanto en el artículo 51 del CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000); igual el CC Construcción de Cantabria (1998); otro tanto en el artículo 39 del CC Construcción y Obras Públicas de Córdoba (2000), recogiendo el posible pacto de mejora entre las partes de las dietas previstas en este convenio colectivo; CC Construcción y Obras Públicas de Gerona (2000); CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (1999), similar al CGSC; el CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), fija cantidades idénticas para todos los niveles, distinguiendo entre dietas completas y medias dietas; similar el CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999); similar el CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998); similar el CC Construcción de Salamanca (1999), con detalle de medidas y dietas completas; similar el CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (1999),etc.

- 6°. El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los Convenios Colectivos de ámbito inferior.
- 7°. 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 DERIVADOS DEL CEMENTO

A. Estructura salarial²¹⁴

De entrada a este capítulo el artículo 44 del CGDC regula los temas de la estructura económica con la siguiente amplitud²¹⁵.

²¹⁴ El CC Derivados del cemento de Avila (2000), se remite a este Cap. como guía y norma supletoria.

El CC Derivados del cemento de Huesca (1997), se remite a todo este Cap.

El CC Derivados del cemento de La Rioja (1996), se remite a todo este Cap.

El C.C Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998), regula el tema de los incrementos salariales y la cláusula de garantía en función del I.P.C.; otro tanto hace el CC Derivados del cemento de Jaén (1999) en materia de cláusula de garantía sobre I.P.C. para 1999 y 2000; idem el CC Derivados del cemento de León (1999), sobre cláusula de garantía salarial si el I.P.C. de 1999 supera el 1,8 sobre el IPC de 1998.

El CC Derivados del cemento de Madrid (1998), se remite en bloque a este Cap., sin perjuicio de algunas especialidades.

El CC Derivados del cemento de Navarra (2000), señala que las retribuciones para el año 2000 se fijaron aplicando el porcentaje del 3,9 por 100 sobre las de 1999. Asimismo, se preve que para 2001 se aplicará el I.P.C. sobre las tablas de 2000, incrementando en un punto el porcentaje.

El CC Derivados del cemento de Palencia (1998), que para 1999 fija el incremento del I.P.C. previsto más el 0,4 por ciento; para 2000 el incremento del I.P.C. más 0,35 por ciento, para 2001 y 2002 lo que determine el CGDC del sector, pero si no se hubiera acordado, las partes negociadoras se comprometen a convocar la Comisión negociadora del CC de Palencia para determinar los incrementos.

El CC Derivados del cemento de Sevilla (1999), regula esta cláusula del I.P.C. más el 1,80 por 100 para 1999 y del I.P.C. más el 0,35 para el 2000, si se superan estas previsiones se efectuará la correspondiente revisión.

El CC Derivados del cemento de Toledo (1998), regula los incrementos de 1999 y 2000 consistentes en el I.P.C. más el 0,40 por 100 y 0,35 por 100, respectivamente. Asimismo se preve la cláusula de garantía salarial si el I.P.C. supera un determinado porcentaje cada año.

El CC Derivados del cemento de Valencia (1998), regula los incrementos de 1999 y 2000 consistentes en el I.P.C. más el 0,40 por 100 y 0,35 por 100, respectivamente.

²¹⁵ Vid. en sentido similar los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); Derivados

- 1º. Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.
- 2º. En el anexo I de este Convenio General se fijan las remuneraciones económicas mínimas de los trabajadores afectados por este Convenio por todos los conceptos y en cómputo anual.
- 3º. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el anexo I serán, asimismo, de aplicación a los trabajadores afectados por los contratos de puesta a disposición.
- 4º. Los Convenios de ámbito inferior que en sus tablas salariales y por todos los conceptos y en cómputo anual, se vean afectados por las remuneraciones económicas fijadas en el anexo I, dispondrán de un período de dos años para la adecuación necesaria a las mismas, mediante los acuerdos pertinentes, cuando dicha afectación no supere el importe equivalente a 60.000 pesetas anuales y de cuatro años cuando la afectación o desviación exceda de 60.000 pesetas anuales.
- 5º. Las remuneraciones económicas mínimas fijadas en el anexo I de este Convenio General en los términos precedentes, se verán actualizadas anualmente mediante la aplicación sobre las tablas fijadas en dicho anexo de un incremento equivalente al IPC real correspondiente al año natural anterior inmediato al de actualización.
- 6º. En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, se establecerá para cada categoría o nivel la cuantificación total de las remuneraciones anuales.

Salarios. Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de La Coruña (1997); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Navarra (2000); Derivados del cemento de Palencia (1998); Derivados del cemento de Pontevedra (1998); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Toledo (1998) y Derivados del cemento de Valencia (1998).

— De contenido muy similar al del artículo 26.1 del ET²¹⁶.

Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) *Salario base.*

b) *Complementos salariales:*

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo.

Pagas extraordinarias.

Vacaciones.

Complementos de Convenio.

Horas extraordinarias.

Antigüedad consolidada.

Complementos no salariales. Son las percepciones económicas que no forman parte del salario por su carácter compensatorio por gastos suplidos o perjuicios ocasionados al trabajador o por su carácter asistencial.

— De contenido muy similar al del artículo 26.2 del ET.

Como complemento y como disposición común a este capítulo salarial, el artículo 61 del CGDC marca las siguientes pautas:

Los Convenios Colectivos de ámbito inferior al presente adecuarán necesariamente las condiciones retributivas y estructura económica que en los mismos se contemple a las previstas en el presente capítulo. Esta adecuación se efectuará necesariamente en el primer proceso de negociación colectiva que en dichos ámbitos se lleve a cabo después de la entrada en vigor del presente Convenio general, salvo en los supuestos en los que se fijan otros plazos en el presente capítulo. Los procesos de adecuación serán resueltos por las partes en los términos que a las mismas mejor convengan, pero que necesariamente deberán confluir con lo previsto en este Convenio.

Las retribuciones que venga percibiendo cada trabajador afectado por el presente Convenio a su entrada en vigor, no se verán mer-

²¹⁶ En similar sentido el CC Derivados del cemento de Alicante (1999/2000), incluyendo el plus de carencia de incentivos, que es de 6425 ptas por 12 meses.

madras en ningún caso en su conjunto y cómputo anual como consecuencia de la aplicación del mismo²¹⁷.

De otro lado, el Anexo IV de este CGDC establece la siguiente solución: al objeto de adaptar las retribuciones totales anuales en número no superior a 14 pagas, se procederá de la siguiente manera:

1. El procedimiento de refundición será el siguiente:

Las cuantías de todas las gratificaciones, cualesquiera que sea su denominación, que no se correspondan con las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, se totalizarán y cuantificarán; el resultado obtenido se dividirá entre 14, caso de retribuciones mensuales; o entre cuatrocientos veinticinco días, caso de retribuciones diarias. Las cuantías así obtenidas pasarán automáticamente a engrosar el salario base mensual o diario y las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad.

2. El proceso de refundición descrito anteriormente se deberá producir en la primera negociación de los diferentes Convenios de ámbito inferior.

B. Distribución de la estructura salarial

La estructura que acabamos de ver se distribuye en el artículo 45 del CGDC del siguiente modo y según las siguientes proporcionalidades²¹⁸:

Las retribuciones establecidas en los Convenios Colectivos de ámbito inferior deberán guardar la siguiente proporcionalidad:

- 1º La suma del salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, al 75 por 100 del total anual, de las tablas de los Convenios por cada nivel o grupo.
- 2º Los complementos no salariales sumados, cuando así proceda, según lo previsto en el artículo 44 no podrán superar, en

²¹⁷ Vid. en similar sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento de Málaga (1997) y Derivados del Cemento de Sevilla (1999).

²¹⁸ Vid. en sentido similar los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Pontevedra (1999) y Derivados del cemento de Tarragona (1997).

ningún caso, el 8 por 100 del total anual de las tablas de los Convenios para el nivel de peón ordinario en el valor que se corresponde con el nivel o grupo.

- 3º Cuando así procediera el complemento de Convenio ocupará el restante porcentaje que resulte de aplicar conjuntamente los porcentajes de los apartados anteriores.
- 4º Los Convenios de ámbito inferior adecuarán la distribución y compensación de la estructura económica de los mismos a la fijada en el presente artículo. Esta adecuación, cuando proceda, se realizará en los dos primeros años de la vigencia del presente Convenio.

C. Devengo del salario

Según el art 46 del CGDC²¹⁹ el salario se devengará por día natural y los complementos salariales por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establezcan en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, todo ello atendiendo a una actividad normal.

D. Pago del salario

Según el artículo 47 del CGDC²²⁰ y de conformidad con lo previsto en el artículo 29 del ET, la liquidación y el pago del salario se

²¹⁹ Vid. en sentido similar los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del Cemento, Cales y yesos de Badajoz (1997); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de Baleares (1998); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997) y Derivados del cemento de Valencia (1998).

²²⁰ Vid. en sentido similar los siguientes convenios colectivos: Derivados del Cemento de Alava (1997); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del Cemento, Yesos y Cales de Badajoz (1997); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997) y Derivados del cemento de Valencia (1998).

hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, según el anexo III del presente Convenio²²¹, quedando, por lo tanto, prohibido todo pacto retributivo por salario global²²².

El contenido del mencionado anexo III es el siguiente:

«De acuerdo con lo establecido en el artículo 47 del presente Convenio, el modelo de Recibo de Salario válido en el sector de Derivados del Cemento, se ajustará a los campos de estructura contenidos en el modelo anexo a la Orden ministerial de 27 de diciembre de 1994, incluyendo en los mismos la fecha de antigüedad del trabajador en la empresa.

Los conceptos de devengo que tenga derecho a percibir el trabajador se ajustarán, necesariamente, a los definidos en el capítulo VIII de este Convenio General y se especificarán y relacionarán en el Recibo de Salarios con la precisión y claridad suficientes para que permitan al trabajador conocer exactamente el contenido de los mismos».

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

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 pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

²²¹ Vid. CC Derivados del cemento de Pontevedra (1998).

²²² Vid. CC Derivados del cemento de Gerona (1998), donde se prohíbe la modalidad de pago de salarios mediante el sistema global o de todo incluido; en consecuencia, cualquiera que sea el pacto que se pueda haber firmado o que haya regido hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todos los trabajadores percibirán las gratificaciones de Navidad y de junio en la fecha en que legalmente corresponda, igual como las vacaciones.

En similares términos el CC Derivados del cemento de Segovia (1999) y el CC Derivados del cemento de Toledo (1998), que señala que Esta prohibición afecta de igual modo a las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo el sistema de trabajo a destajo, prima o tarea.

— Los Convenios Colectivos para Materiales y prefabricados para la Construcción de Vizcaya(1999) y para Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya(1998) señalan que las retribuciones serán abonadas preferentemente por medio de talón o cheque bancario, contra entidad bancaria que disponga de oficinas en el lugar del centro de trabajo o en el domicilio del trabajador/a, o por medio de transferencia a la cuenta bancaria o libreta de ahorro que designe, según lo regulado en Decreto-Ley. Si por disposición de la empresa se realizase el pago de los salarios mediante talón bancario, éste tendrá que venir conformado por la entidad bancaria de la cual proceden los citados talones. El incumplimiento de esta cláusula dará derecho al personal al disfrute de una hora de permiso para el cobro del talón recibido para el pago de los salarios.

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 ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por 100 de las cantidades devengadas ²²³.

— Como vemos este apartado precisa el pfo. 2º del apartado 1º del artículo 29 del E.T., con restricciones derivadas de esta limitación al 90% del salario.

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 ²²⁴.

E. Salario base y salario hora ordinaria

Por lo que se refiere a esta institución del orden salarial, el artículo 48 del CGDC ²²⁵ precisa los dos siguientes extremos:

²²³ El CC Forjados y hormigones de Zaragoza (1999) alude a la posibilidad de anticipos semanales o quincenales.

El CC para Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998) refiere que el personal podrá optar por el cobro total del salario o percibir anticipos quincenales a cuenta del total del salario mensual, salvo pacto en contrario.

²²⁴ El CC para Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya (1999) precisa que los recibos de salarios se entregarán al personal el día laborable anterior al día del cobro para que pueda estudiarlos y si hubiera error en la confección de los mismos, se resolverá en el plazo de diez días, sin perjuicio del derecho a reclamar judicialmente si procediese.

²²⁵ Vid. en sentido similar los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del cemento de Barcelona(1998);Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento de

1º Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador 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.

— El concepto es muy similar, entre otros, al que vemos en el CGSC, así como al previsto en el derogado Decreto de Ordenación del Salario de 1973.

Cabe apuntar que el artículo 87 de este mismo CGDC define el trabajo a tiempo o jornada, diciendo que, salvo pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada a tiempo o jornada en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal definido en este Convenio y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales de los Convenios Colectivos de ámbito inferior, siempre que el trabajador alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

2º La cuantía del salario base será la que se especifique, para cada uno de los grupos, niveles o categorías en las tablas salariales de cada Convenio de ámbito inferior²²⁶.

Por lo que atañe al Salario hora ordinaria, el artículo 49²²⁷ nos dice que....

Cantabria(1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Palencia (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Toledo (1998); Derivados del cemento de Valencia (1998) y Forjados y hormigones de Zaragoza (1999):

El CC Derivados del cemento de Jaén (1999), establece los salarios bases en las tablas salariales anexas, que servirán de base o módulo para el cómputo de los complementos.

²²⁶ En este mismo sentido: CC Derivados del Cemento de Alava (1997); CC Derivados del Cemento de Albacete (1999); CC Derivados del Cemento de Alicante (1999/2000); CC Derivados del Cemento de Burgos (2000); CC Derivados del Cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); CC Derivados del Cemento de Huesca (1997); CC para Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya(1998); CC para Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya(1999).

²²⁷ Vid. en similar sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Alava (1997); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del cemento de Barcelona de 1998; Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel o grupo correspondiente fijado en cada Convenio de ámbito inferior, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

F. Complementos por puesto de trabajo

Consideraciones generales

En desarrollo de las abstractas previsiones del artículo 26. 3 del E.T., el artículo 50 del CGDC los define²²⁸ señalando que :

- 1º Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.
- 2º Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.
- 3º Estos complementos son de *naturaleza funcional*, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, *como regla general, no tendrán carácter consolidable*.

De este modo se nos aclara algo lo que demanda a la negociación colectiva el artículo 26.3 in fine del E.T. en orden a saber si son o no son consolidables

Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997) y Derivados del cemento de Valencia (1998).

²²⁸ Vid. en similar sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997) y Derivados del cemento de Valencia (1998).

El CC Derivados del cemento de Madrid (1998), crea un Plus de altura, cuando se trabaja por encima de 7 metros y se paga un 20 por 100 sobre el salario base y otro de turnicidad de 220 ptas diarias.

*Complemento por penosidad, toxicidad o peligrosidad*²²⁹

Siguiendo la pauta de otros convenios colectivos de este sector de la actividad, el artículo 51 del CGDC previene lo siguiente:

- 1º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15 por 100, aplicado al tiempo realmente trabajado²³⁰.

²²⁹ Vid. en sentido similar los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Asturias (1998), que agrega que si se dan dos circunstancias a la vez, se abonará el 40 por ciento en las condiciones citadas; Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Badajoz (1997) que, salvo errata, establece un porcentaje del 28%; Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de Huesca (1997), que fija un recargo del 30 por 100 o del 15 por 100, respectivamente; Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de Madrid (1998), que afirma la decisión de eliminar todos los casos de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, pero si no se pueden eliminar se pagarán los correspondientes recargos; Derivados del cemento de Málaga (1997), refiriéndose en su num. 1 a los trabajos de limpieza de hormigoneras y camiones hormigoneras con hormigón fraguando en su interior; Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Palencia (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997) y Derivados del cemento de Valencia (1998).

El CC Derivados del cemento de Navarra (2000), señala que en el supuesto que reglamentariamente se determine y se recoja en resolución firme, la existencia en el puesto de trabajo de toxicidad, penosidad o peligrosidad, la empresa vendrá obligada a entregar al trabajador, que ocupare el puesto de trabajo, los elementos necesarios para eliminar la influencia de dichas circunstancias si no se dispusiera de estas, hasta tanto se adoptaren, la Empresa abonará las horas ordinarias de trabajo, realizadas en tales circunstancias, incrementadas con un 25 por 100. La obligación citada cesará cuando la empresa hubiese adoptado las medidas que hicieran desaparecer dichas circunstancias.

²³⁰ En similar sentido el CC Derivados del Cemento de Alava (1997), pero el porcentaje es del 25 por 100 sobre su salario base.

En similar sentido en cuanto a este apartado el CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997).

Por el contrario, los CC para Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya (1999) y para Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998), partiendo del 20 %, señalan que si estas funciones se realizaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 10 %. o de mutuo acuerdo, en tales casos, se podrá reducir la jornada en un 10% en caso de ser todo el día o en un 5% en caso de

- 2º Las cantidades iguales o superiores al incremento 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 incrementos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo²³¹.
- 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 consolidable²³².
- 4º Aquellos Convenios Colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un incremento superior lo mantendrán como condición más beneficiosa.

*Complemento de nocturnidad*²³³

El artículo 52 del CGDC, en desarrollo de las previsiones del artículo 36 del E.T. formula las siguientes soluciones:

ser menor. La Dirección de la empresa juntamente con los representantes del personal fijarán los puestos que consideren excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. En caso de discrepancia entre las partes, corresponderá al juez resolver lo procedente.

²³¹ En este sentido CC para Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998) y CC para Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya (1999).

²³² En similar sentido el CC Derivados del Cemento de Alava (1997). Los CC para Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya (1999) y para Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998) señalan que si por la mejora de las instalaciones o de procedimiento desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada esta circunstancia por Osalan, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

²³³ Vid. en similar sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Alava (1997); Derivados del Cemento de Asturias (1998), pero fija un porcentaje del 30 por ciento del salario base que corresponda según las tablas salariales; Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Badajoz (1997); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de Huesca (1997), que fija un recargo del 30 por 100; Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de

1^a Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós de la noche y las seis de la mañana se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 por 100 del salario base que corresponda según las tablas salariales.

— Hasta aquí básicamente reproduce el artículo 36.2 ET anterior a 1994, o sea mantiene el 25% de porcentaje.

2^a El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a este tiempo la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

— Se trata de un ajuste mínimo, necesario y proporcional para saber sobre qué se aplica el porcentaje.

3^a Se exceptúan de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente no habrá lugar a compensación económica, en los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos tales como: Guardas, Porteros, Serenos o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche; en las retribuciones fijadas en la negociación colectiva de ámbito inferior quedará recogida esta circunstancia.

— Se recoge con matiz la previsión del artículo 36.2, in fine del ET.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

Madrid (1998), que ha reducido el porcentaje desde el 29 por 100 en 1998 al 25 por 100 a partir del 2000; Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Navarra (2000); Derivados del cemento de Palencia (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Toledo (1998), que fija el porcentaje para cada hora trabajada en periodo nocturno; Derivados del cemento de Valencia (1998); Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998) y Materiales y prefabricados para la Construcción de Vizcaya (1999).

En similar sentido el CC Forjados y hormigones de Zaragoza (1999), reduce la jornada nocturna en cinco horas semanales para los trabajadores a turnos de jornada nocturna.

G. Complementos de calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos

En desarrollo de las abstractas previsiones del artículo 26. 3 del ET, el artículo 53 del CGDC²³⁴ los define diciendo de los mismos que:

- 1º. Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.
- 2º. Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.
- 3º. En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

El artículo 89 del CGDC se refiere al trabajo a destajo señalando que «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 módulos 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 de él.

Y el artículo 90 del CGDC se refiere al trabajo a prima o incentivo diciendo que las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos científicamente sistemas de incentivación o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan normalmente unos ingresos superiores a los ordinarios.

²³⁴ Vid. en similar sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Palencia (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997) y Derivados del cemento de Valencia (1998).

El CC Derivados del cemento de Castellón (1999), establece una prima de Convenio que sustituye a la paga de beneficios del Convenio Colectivo anterior, que se devengará por día natural, y cuya cuantía se especifica en las tablas salariales.

Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra a que se refiere este capítulo, no se produjera el rendimiento exigible por causas imputables a la empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho a percibir el 50 por 100 del promedio de las primas obtenidas en el mes anterior durante los primeros treinta días, el 25 por 100 durante los treinta días posteriores y el 10 por 100 durante los treinta días siguientes, cesando, a partir de este último período la obligación de la Empresa de remunerar cantidad alguna por este concepto.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución.

Cuando los motivos no sean imputables a descuidos o negligencia de la empresa e independientemente de la voluntad del trabajador, se pagará a los trabajadores afectados a razón del salario base. Entre otros casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales, falta o disminución de pedidos y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado o al salario base en los supuestos anteriores, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

H. Gratificaciones extraordinarias

Como desarrollo del artículo 31 del ET, el artículo 54 del CGDC regula las gratificaciones extraordinarias²³⁵ estableciendo las siguientes pautas:

²³⁵ Vid. en similar sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Alicante (1999/2000); Derivados del cemento de Asturias (1998); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Badajoz (1997); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Burgos (2000); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Gerona (1998), con ajustes a su ámbito; Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de Jaén (1999), tales pagas no sufrirán reducción por los días de baja por enfermedad o accidente; Derivados del cemento de La Coruña (1997); Derivados del cemento de León (1999), estas pagas también se hacen (cían) efectivas a los trabajadores casados que estén cum-

1ª Se considerarán gratificaciones extraordinarias los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

pliando el servicio militar; Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Palencia (1998); Derivados del cemento de Pontevedra (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997) y Derivados del cemento de Valladolid (1997); Forjados y hormigones de Zaragoza (1999).

En similar sentido el CC Derivados del cemento de Alava (1997), pero con ampliaciones a efectos de Incapacidad Temporal. «Las gratificaciones se calcularán lógicamente en razón a los días efectivamente trabajados de acuerdo con la normativa vigente. Ahora bien, como concesión específica para los casos de ILT y respecto de los días en que los productores hayan permanecido en dicha situación de incapacidad, se les calcularán las gratificaciones ex.mencionadas a razón del 22 por ciento 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 S.Social incluida en el montante total de las prestaciones por ILT.

El CC Derivados del cemento de Albacete (1999), es similar al CGDC, significando que la cuantía de las pagas será de 30 días de salario base, más la antigüedad consolidada que le corresponda.

El CC Derivados del cemento de Cáceres (1997), señala que tales gratificaciones no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato prevista en el artículo 45 del ET.

En similar sentido el CC Derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998), señala que la antigua paga de beneficios pasa a integrarse en el salario base, según dispone el anexo IV del CC General de Derivados del Cemento, estando ya prorrateada la parte proporcional en el salario base reflejado en la tabla salarial de este CC.

En similar sentido el CC Derivados del cemento de Castellón (1999), que distingue según se trabaje a jornal (se pagan 30 días de salario base del CC más antigüedad consolidada o parte proporcional que le corresponda) a prima, destajo o tarea, en cuyo caso a lo anterior se le agrega el promedio de lo obtenido en los 5 meses anteriores, etc.

En similar sentido el CC Derivados del cemento de Huesca (1997), que dice que los trabajadores tendrán derecho a solicitar anticipos a cuenta a partir de la segunda quincena de los meses señalados.

En similar sentido el CC Derivados del cemento de La Rioja (1996), con la antigüedad consolidada que le corresponda, tales pagas no sufrirán reducción por ciertos días de permisos con sueldo que se listan. Se prohíbe el pago prorrateado como salario global.

En similar sentido el CC Derivados del cemento de Madrid (1998). Tales gratificaciones no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato prevista en el artículo 45 del ET, o se trate de bajas por causas comunes, salvo que se cumpla lo determinado en el artículo 74, en cuyo caso, si el absentismo es inferior al 2,5 por 100, por EC, no se tendrán en consideración los periodos de IT.

El CC Derivados del cemento de Navarra (2000), señala que se pagarán 30 días del salario devengados en los seis meses anteriores, a tal efecto se computará el salario base de las tablas de este CC, el plus de CC, prima o plus de carencia de incentivo, en su caso (25 días en cada una de ellas) y el plus personal de antigüedad acreditado.

En similar sentido el CC Derivados del cemento de Sevilla (1999). La cuantía será equivalente a 30 días naturales de salario base convenio y antigüedad consolidada más el

- 2ª Los Convenios colectivos de ámbito inferior adaptarán la estructura de dichos complementos, de acuerdo con los siguientes criterios:

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Devengo de las pagas:

Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

- 3ª La cuantía de dichos complementos será la que se especifique para cada uno de los grupos o niveles en las tablas de los Convenios de ámbito inferior (TABLAS ANEXAS), incrementada, en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

promedio de las primas, destajos o incentivos, si los hubiere, en los días naturales de los tres meses inmediatamente anteriores al mes de abono. Asimismo, se tendrá en cuenta a los efectos del promedio de los devengos de estas gratificaciones para el personal que haya estado a destajo, primas, etc. los establecido en la Disp. final primera.

En similar sentido el CC Derivados del cemento de Toledo (1998). Se pagarán 30 días del salario base más 25 días de complemento del CC y la antigüedad consolidada que le corresponda.

En similar sentido el CC Derivados del cemento de Valencia (1998). En los sistemas de trabajo a tarea, destajo, prima o incentivo las pagas de verano y Navidad serán de 30 días cada una de ellas, calculando su cuantía en base a las retribuciones salariales percibidas en los 90 días anteriores a su devengo, con exclusión de las horas extraordinarias.

En similar sentido el CC para Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998), que señala que el importe de estas pagas será el de las tablas anexas, sea cual sea la cuantía de las remuneraciones devengadas con anterioridad y la modalidad de trabajo, incrementadas en la antigüedad que corresponda, cuando el salario base por treinta días más la antigüedad, supere las tablas.

En similar sentido el CC para Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya (1999) que señala que el importe de estas pagas será el de las tablas anexas, sea cual sea la cuantía de las remuneraciones devengadas con anterioridad y la modalidad de trabajo, incrementadas en la antigüedad que corresponda. Se establece, asimismo, una paga de beneficios, a prorratear a lo largo de los meses del año y cuya cuantía se fija en tabla anexa y se pagará, en su caso, proporcionalmente al tiempo trabajado.

En similar sentido el CC Sector Terrazos y Piedras Artificiales de Zaragoza(1999), que se remite a este artículo. Si se tiene antigüedad consolidada le será abonado también este concepto.

- 4^a Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

I. Vacaciones

En desarrollo y especificación del artículo 38 del ET, el artículo 55 del CGDC ²³⁶, que completa así el artículo 43 de este mismo Convenio Colectivo, regula los aspectos económicos de esta institución laboral —regulación que se lleva a cabo con gran detalle e interés propio y comparativo— en los siguientes términos:

- 1º Con la denominación de vacaciones, se implanta el complemento salarial por el que se retribuye el período de vacaciones anuales a los trabajadores.
- 2º El complemento salarial a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente ante-

²³⁶ Vid. en sentido muy similar los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Alava (1997); donde se precisa que la retribución está fijada en las tablas salariales anexas del CC, incrementadas en el importe de 30 días de complemento de compensación de antigüedad; Derivados del cemento de Asturias (1998); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Badajoz (1997); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Burgos (2000); Derivados del cemento de Cáceres (1997), que precisa que la cuantía mínima está fijada en las tablas salariales anexas del CC; Derivados del cemento de Cantabria (1997), que precisa que la cuantía mínima está fijada en las tablas salariales anexas del CC; Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); Derivados del cemento de Gerona (1998); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de La Coruña (1997); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Pontevedra (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Sevilla (1999), que recuerda que el abono de los salarios correspondientes a vacaciones se hará efectivo al inicio de las mismas; Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Toledo (1998); Derivados del cemento de Valencia (1998) y Derivados del cemento de Valladolid (1997).

El CC del Sector Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (1999), señala que las vacaciones se abonarán en la forma y en la cuantía que se establece en la tabla salarial anexa, con la correspondiente antigüedad consolidada cuando proceda.

rior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias²³⁷.

- 3° Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique, al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.
- 4° Por el contrario, y, *en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador 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 año.*
- 5° 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 entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal de ser aquélla de superior cuantía*. El mismo criterio se aplicará para los supuestos de cese por finalización de contrato.

²³⁷ El CC Derivados del cemento de Alicante (1999/2000), señala que integra el salario de vacaciones, el salario base y la antigüedad consolidada.

El CC Derivados del cemento de Barcelona (1998), especifica que El Complemento salarial a percibir por vacaciones se abonará, según se trabaje o no en régimen de incentivo, de acuerdo con los importes que se reflejan en las tablas del anexo I para cada uno de los regímenes de trabajo. Se abonará proporcionalmente al periodo de tiempo trabajado en cada uno de los sistemas. A dichos importes se adicionará la antigüedad consolidada ad personam que corresponda a cada trabajador, en su caso».

El CC Derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998), excluye, además, el plus familiar, plus de distancia y transportes y dietas.

El CC Derivados del cemento de Jaén (1999), señala que integra el salario de vacaciones la antigüedad consolidada, si se viene disfrutando.

El CC Derivados del cemento de Murcia (1998), establece que se recibirá una mensualidad ordinaria, cobrándose el día antes del comienzo de las mismas.

El CC Derivados del cemento de Toledo (1998), señala que el salario de vacaciones estará integrado por el salario base, el complemento del Convenio Colectivo y antigüedad consolidada.

J. Complemento de convenio

El artículo 56 del CGDC regula de modo específico un Complemento de Convenio²³⁸ que se devengará por cada día efectivamente

²³⁸ Vid. en sentido similar los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998), que lo fija en 823 ptas; Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Badajoz (1997); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento de Granada (1998), que dice que este complemento también se devengará los días de vacaciones y en IT; Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Valencia (1998) y Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998).

El CC Derivados del cemento de Cástellón (1999), lo fija en las tablas salariales, señalando que este complemento sustituye al plus de asistencia del CC anterior, devengándose por jornada efectivamente trabajada y en proporción al tiempo trabajado cobrándose incluso los sábados aunque no se trabaje por acuerdo entre empresario y trabajador, con exclusión de domingos y festivos.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Córdoba (1999). En todo caso se indica que: Dado que el citado complemento se establece con la finalidad de evitar el absentismo, éste se devengará proporcionalmente a la jornada ordinaria y efectivamente trabajada y siempre que el rendimiento sea el normal y correcto. Igualmente y 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 aquel antes de que tenga lugar la finalización de la misma; teniendo en cuenta el fin cuya consecución se persigue, 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 la OL del Sector. Asimismo, esta penalidad es independiente de las sanciones en que pudiera incurrir el trabajador por faltas injustificadas al trabajo con arreglo a otras disposiciones legales y reglamentarias y a lo previsto en este CC.

En este sentido el CC Derivados del cemento de León (1999). Cuando no se trabaje en sábados y se hagan las horas efectivas semanales, el plus de Convenio se computará a efectos retributivos.

El CC Derivados del cemento de Navarra (2000), lo establece en 1110 ptas diarias por día natural si se alcanza el rendimiento normal. Asimismo se crea un plus de carencia de incentivo.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Palencia (1998), lo fija en tabla anexa y se devenga por jornada normal efectivamente trabajada.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Pontevedra (1998), lo fija en tabla anexa, equivale al plus anterior de asistencia y puntualidad, y se devenga por jornada normal efectivamente trabajada, es igual para todos, no computa para pagas extras y fiestas no recuperables y la falta de puntualidad lleva aparejada la pérdida de cinco días o de 10 si es inmotivada.

El CC Derivados del cemento de Sevilla (1999), crea el complemento o plus de asistencia de 8279 al mes para el personal titulado, empleados y subalternos y de 400 diarias para los operarios.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Toledo (1998). Este complemento, fijado en el anexo, podrá ser compensado y absorbido por remuneraciones superiores fijadas por las empresas en conceptos de incentivos, actividades, prima, destajo o tareas.

trabajado, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto, en la cuantía que para cada nivel o grupo figure en las tablas de los Convenios de ámbito inferior²³⁹.

K. Retribución o compensación con descansos de las horas extraordinarias

En desarrollo del artículo 35 del ET, el artículo 57 del CGDC, completando así lo antes visto al tratar del artículo 41 de este mismo Convenio Colectivo, establece los siguientes extremos²⁴⁰ y dice:

- 1º Es el complemento salarial que deberá percibir el trabajador por el exceso de tiempo de trabajo efectivo que realice sobre la duración de jornada anual establecida o la proporcional que corresponda.

²³⁹ En sentido similar el CC Derivados del cemento de Cantabria (1997) y el CC Derivados del cemento de Huesca (1997), que crea un Complemento de altura.

²⁴⁰ Vid. en similar sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Alava (1997); Derivados del cemento de Alicante (1999/2000); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Badajoz (1997); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); Derivados del cemento de Gerona (1998); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de Huesca (1997); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de La Coruña (1997); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Palencia (1998), que matiza que con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas en un periodo máximo de cuatro meses; Derivados del cemento de Pontevedra (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Toledo (1998); Derivados del cemento de Valencia (1998) y Derivados del cemento de Valladolid (1997).

El CC Forjados y hormigones de Zaragoza (1999), se remite a la tabla anexa.

En similar sentido el CC Derivados del cemento de Madrid (1998), reafirmando en la idea de eliminar las horas extras habituales. Asimismo, se indica que la Dirección de la Empresa informará al Comité de empresa o Delegados de personal, sobre el num. de horas realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y notificará al mes a la autoridad laboral la relación de horas efectuadas.

- 2º Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descansos en la equivalencia de: Una hora extra realizada equivaldría a una hora y media de descanso²⁴¹.
- 3º Subsidiariamente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante descansos y retribución, a razón de: Una hora extra realizada equivaldría a una hora de descanso y media hora retribuida al valor de hora ordinaria²⁴².
- 4º Excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico a razón de: Una hora extra realizada equivaldría al 130 por 100 del valor de la hora ordinaria²⁴³.
- 5º *La opción respecto de la compensación en descansos o en metálico corresponderá al trabajador; con independencia de que si la opción lo es por compensación por descansos, la fecha de su disfrute será fijada por la empresa durante los cuatro meses siguientes a su realización. Con carácter general se acumularán los descansos por jornadas completas.*

— Hasta este punto se trata de una regulación interesante acerca de las posibilidades de pago en dinero o con descansos o mixta.

²⁴¹ En este sentido CC Derivados del Cemento de Asturias (1998); CC Derivados del Cemento de Cáceres (1997), que agrega que, excepcionalmente, las horas extras realizadas serán compensadas mediante pago en metálico en la cuantía que se especifica en el anexo I. La opción respecto a la compensación en descanso o en metálico corresponderá al trabajador; CC Derivados del Cemento de Jaén (1999), que regula con detalle el pago por compensación/descansos o en metálico; los CC.CC. para Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya (1999) y para Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998) señalan que el abono será en efectivo o con un descanso aumentado en el 75%, disfrutando este descanso en las fechas comprendidas entre los 8 y 30 días después de realizarse los trabajos extras; si el trabajo se hace en domingo, el descanso se disfrutará el primer día laborable siguiente con el consiguiente incremento; en todo caso las partes recomiendan el disfrute de descansos y no de cobros en efectivo.

²⁴² Vid. en este sentido el CC Derivados del cemento de Asturias (1998).

²⁴³ Vid. en este sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Asturias (1998); Derivados del cemento de Navarra (2000), que establece la posibilidad de compensar con el recargo del 40 por 100 o por descanso, en cuyo caso, además de la hora de descanso se percibirá en metálico una cantidad igual al 40 por 100 de la hora normal.

El CC Derivados del cemento de Sevilla (1999), fijó para el 1999 el porcentaje del 140 por 100, pero el de 130 por 100 para el año 2000.

El CC del Sector Terrazos y Piedras Artificiales de Zaragoza (1999) fija el incremento del 75% del salario base.

- 6º El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no podrán ser superior a dos al día, veinte al mes y ochenta al año.

— Se vuelve a la vieja mención de las dos diarias y las 20 mensuales, que tiene un significado de restricción y de no flexibilidad, contrario a los designios de la reforma de 1994. En todo caso, no parece que este sea un punto que debiera estar en este artículo, sino más bien en el 41 de este mismo CGDC.

L. Antigüedad

En atención a las previsiones del artículo 25 del E.T. tras la reforma de 1994, el artículo 58 del CGDC recoge los siguientes Acuerdos sobre el complemento personal de antigüedad²⁴⁴.

- 1º Las partes firmantes del primer Convenio Colectivo General acordaron la abolición definitiva del complemento personal

²⁴⁴ Vid. en similar sentido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Alava (1997); Derivados del cemento de Alicante (1999/2000), solamente se dedica a fijar las cantidades concretas por cada categoría; Derivados del cemento de Almería (1998); Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Badajoz (1997); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de Huesca (1997); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de Jaén (1999); Derivados del cemento de La Coruña (1997); Derivados del cemento de León (1999); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Murcia (1998); Derivados del cemento de Navarra (2000); Derivados del cemento de Palencia (1998); Derivados del cemento de Pontevedra (1998); Derivados del cemento de Segovia (1999); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Toledo (1998); Derivados del cemento de Valencia (1998); Derivados del cemento de Valladolid (1997); Forjados y hormigones de Zaragoza (1999); Sector de Terrazos y Piedras Artificiales de Zaragoza (1999), con especificaciones.

El CC Derivados del cemento de Asturias (1998), recoge en anexo las cantidades de la antigüedad consolidada y del complemento de compensación por congelación de la antigüedad.

El CC Derivados del cemento de Avila (2000), recoge en anexo las cantidades que se irán reiterando en sucesivos convenios.

de antigüedad y establecieron las fórmulas pertinentes para su compensación.

- 2º En consecuencia y en cumplimiento de dichos acuerdos, en los Convenios Colectivos de ámbito inferior y a los solos efectos de carácter informativo, figurará en tabla anexa el importe anual en pesetas/euros, por niveles, del valor del bienio y quinquenio a la fecha inmediata anterior a la de entrada en vigor de los mismos, reiterando dichas tablas e importes de forma invariable en los años sucesivos.

LL. Complemento no salarial

El desarrollo del artículo 26.2 del ET, el artículo 59 del CGDC regula el complemento no salarial (que sustituye al plus de transporte o locomoción y pluses de distancia)²⁴⁵ diciendo:

- 1º Se entenderán como complementos no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que tengan que ser realiza-

²⁴⁵ En sentido similar el CC Derivados del cemento de Alava (1997). Cantidades fijadas en tablas anexas del CC para gastos de transporte y plus de distancia.

El CC Derivados del cemento de Albacete (1999), fija un plus de actividad a todos por igual de 1378 ptas por día efectivamente trabajado, de abono incluso en vacaciones, sin decir si es salarial o extrasalarial.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Avila (2000), recoge las cuantías iguales para todos los niveles profesionales: 365 ptas diarias en 2000 y 369 en 2001.

El CC Derivados del cemento de Almería (1998), lo fija en 680 ptas diarias para todos igual.

El CC Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Badajoz(1997) lo fijó en 165 ptas. por día ,para todos, en 1999.

El CC Derivados del cemento de Barcelona (1998), lo fija en 164.000, resultante de multiplicar el diario por 274 días de trabajo efectivo.

El CC Derivados del cemento de Burgos (2000), establece un plus extrasalarial para todos los trabajadores y día de trabajo efectivo por la cantidad de 629 ptas, estando exento de cotización a la Seguridad Social

El CC Derivados del cemento de Cáceres (1997), establece un plus extrasalarial para todos los trabajadores por la cantidad de 10.307 ptas mensuales, estando exento de cotización a la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo(sic)

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Cantabria (1997).

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Castellón (1999), que reconoce a todos un complemento diario de 409 ptas en concepto de plus de transporte por día de trabajo efectivo, incluso en sábados, aunque no se trabaje por acuerdo

En sentido similar el CC Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998), que fija la cantidad diaria para todos de 360 ptas en 1998. Además mantiene el pago de kilometraje por valor de 25 ptas km., siempre que la distancia exceda de 2 kms.

das por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Huelva (1999), que fija el kilometraje a razón de 16 ptas.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Huesca (1997), que fija un complemento igual para todos de 516 ptas y el kilometraje a razón de 27 ptas si se utiliza automóvil, 14 ptas si otro medio de transporte, y en otros 9 ptas.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998), que lo fija en 491 ptas día.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de La Rioja (1996), lo fija en 305 ptas día.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de León (1999), lo fija en 107 ptas día.

En sentido similar el CC Derivados del cemento de Madrid (1998), lo fija en 12.296 ptas mes.

El CC Derivados del cemento de Málaga (1997), fija este complemento en 12.696 ptas mensuales. y 617 diarias en los niveles VII a XIII.

El CC Derivados del cemento de Murcia (1998), fija estos complementos en la tabla salarial anexa.

El CC Derivados del cemento de Palencia (1998), fija estos complementos en la tabla salarial anexa por una cantidad de 569 ptas diarias.

El CC Derivados del cemento de Pontevedra (1998), se remite al anexo VII de este.

El CC Derivados del cemento de Sevilla (1999), fija en anexo III la cantidad de 9471 ptas mensuales para personal titulado, empleados y subalternos y la de 505 ptas diarias para los operarios. Si el importe del precio del transportes público fuera superior se pagará la diferencia, previa justificación. Dado el carácter compensatorio de los gastos ocasionados por el transporte, no computará ni será, tenidos en cuenta para el abono de vacaciones, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, premio de antigüedad, ni horas extraordinarias. Tampoco cotizarán a la seguridad social.

El CC Derivados del cemento de Tarragona (1997), fija la cantidad de 540 ptas diarias en 1997 y de 552 en 1998.

El CC Derivados del cemento de Toledo (1998), fija la cantidad mensual de 10.750 ptas para los niveles II a VII y de 437 ptas para los niveles VIII a XIV.

El CC Derivados del cemento de Valencia (1998), fija en 558 ptas el complemento para 1998 y para 1999 y 2000 con los incrementos pactados para el salario base.

El CC para Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998) abona los kilometros realizados con vehículo propio a razón de 31 ptas(1998), siempre que esté previamente autorizado por la empresa.

El CC para Materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya (1999) abona los kilometros realizados con vehículo propio a razón de 32 ptas (1999), siempre que esté previamente autorizado por la empresa.

El CC Forjados y hormigones de Zaragoza (1999), fijan el plus de transporte o distancia en 7577 ptas anuales.

El CC Sector de Terrazos y Piedras Artificiales de Zaragoza (1999) fija la cantidad de 513 ptas. para todas las categorías; este plus se abonará por día laborable, pero si se trabaja de lunes a viernes se abonarán seis días.

- 2º El complemento no salarial se devengará por día de asistencia al trabajo, y será de igual cuantía para todos los grupos o niveles según los valores que se fijen en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, que deberán unificar en un único valor las diversas cantidades que pudieran fijar por los conceptos a los que se refiere el presente artículo, de acuerdo con el párrafo siguiente y a partir de la entrada en vigor de este Convenio.
- 3º El complemento no salarial viene a sustituir a los pluses de transporte o locomoción y pluses de distancia que con igual o similar denominación vienen fijados en los Convenios de ámbito inferior.

M. Dietas y medias dietas

Asimismo, en desarrollo también del artículo 26. del ET, el artículo 60 del CGDC regula las Dietas y las medias dietas²⁴⁶, con interesante lujo de detalles y lo hace del siguiente modo:

²⁴⁶ En sentido similar el CC Derivados del cemento de Alava (1997). Las dietas son de 3080 ptas día la dieta completa y 1.030 la media dieta. La media dieta se incrementará en 100 ptas más cuando el trabajador tenga que desplazarse a un lugar que no sea su centro de trabajo para realizar el mismo antes de la 6,30 horas de la mañana. No obstante, cuando el trabajador tenga que salir de viaje por rutas no habituales y supere el importe de la dieta consignada en el presente CC, se pagará dicho importe previa presentación de factura y justificación en la debida forma.

El CC Derivados del cemento de Albacete (1999), fija las dietas en 4233 ptas, distinguiendo entre 1041 por cena, 1350 por comida y 1842 por alojamiento.

El CC Derivados del cemento de Alicante (1999/2000), fija la media dieta en 2100 ptas.

El CC Derivados del cemento de Asturias (1998), fija la dieta completa en 3796 ptas día y la media dieta en 1135 ptas. El kilometraje en 40 ptas km.recorrido con vehículo del trabajador.

El CC Derivados del cemento de Avila (2000) fija las dietas para el año 2000 en 4270 ptas y la media dieta en 1174.No obstante, el empresario podrá, a su elección, sustituir el pago de la dieta o media dieta por el abono de los gastos efectuados, contra presentación por el trabajador del correspondiente justificante. Si la empresa aceptase que para la realización del trabajo fuera de la misma y por cuenta de ésta, el trabajador utilizase vehículo propio,éste percibirá 30 ptas por km. recorrido.

El CC Derivados del cemento de Almería (1998), las fija en 3205 ptas diarias, día completo con pernocta; 2245 sin pernocta y media dieta en 1129 ptas. El kilometraje a 26 ptas.

El CC Derivados del cemento, cales y yesos de Badajoz (1997), que se remite al artículo 60 del CGDC, establece la dieta completa en 4205 ptas y la media dieta en 2104 ptas.

- 1º La dieta es 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.

El CC Derivados del cemento de Barcelona (1998), fija las dietas completas en 5500 ptas para el año 2000, y las medias dietas en 1325 ptas.. El kilometraje en 33/38 ptas.

El CC Derivados del cemento de Burgos (2000), fija la dieta completa en 3726 ptas y la media dieta en 2076 ptas.

El CC Derivados del cemento de Cáceres (1997), no establece las cantidades concretas, dado que la empresa facilitará a los trabajadores la manutención y el alojamiento en su caso. Caso de no ser así, la empresa abonará al trabajador los gastos ocasionados en los conceptos arriba mencionados, previa presentación de los justificantes de gastos.

El CC Derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998), fija la dieta en 4120 ptas y la media dieta en 1493 ptas.

El CC Derivados del cemento de Cantabria (1997), fija las dietas completas en 3020 ptas y la media dieta en 1102 ptas.

El CC Derivados del cemento de Castellón (1999), fija las dietas completas en 3134 ptas y la media dieta en 1090 ptas.

El CC Derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998), fija la dieta completa en 3586 ptas y la media en 1830 ptas en 1998.

El CC Derivados del cemento de Córdoba (1999), fija las dietas completas en 3669 ptas y las medias dietas en 1384 ptas.

El CC Derivados del cemento de Gerona (1998), fija la dieta completa en 5336 ptas y la media dieta en 1208 ptas.

El CC Derivados del cemento de Granada (1998), fija la dieta completa en 4386 ptas.

El CC Derivados del cemento de Huelva (1999), fija la dieta completa en 4638 ptas y la media dieta en 1427.

El CC Derivados del cemento de Huesca (1997), fija la dieta completa en 4800 ptas y la media dieta en 1900, pero si la salida es para cenar y pernoctar será de 3300 ptas.

El CC Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998), fija la dieta completa en 3597 ptas y la media dieta en 1201.

El CC Derivados del cemento de Jaén(1999), fija la dieta completa en 4895 ptas y la media dieta en 1678 ptas.

El CC Derivados del cemento de La Coruña (1997), fija la dieta completa en 2900 ptas y la media dieta en 1170 ptas.

El CC Derivados del cemento de La Rioja (1996), fija la dieta completa en 3182 ptas y la media dieta en 1537 ptas; salvo que la empresa corra con todos los gastos.

El CC Derivados del cemento de León (1999), fija la dieta completa en 2610 ptas y la media dieta en 1307 ptas. Si el trabajador se viera obligado a efectuar desembolsos en cuantía superiores a las indicadas, se le reintegrará por la empresa el exceso, previa justificación del gasto efectuado.

El CC Derivados del cemento de Madrid (1998), fija la dieta completa en 4350 ptas y la media dieta en 1200 ptas.

El CC Derivados del cemento de Málaga (1997), fija la dieta completa en 5382 ptas, la comida en 1507, la cena en 1400 y pernoctar y desayuno en 2475, a la altura de 1997.

- 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 Se devengará 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 pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
- 4º 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.
- 5º No se devengará dieta o media dieta cuando el empresario organice y costee la alimentación y alojamiento del trabajador desplazado.

El CC Derivados del cemento de Murcia (1998), fija la dieta completa en 3922 ptas y la media dieta en 965, remitiéndose en todo lo demás al artículo 60 del CGDC.

El CC Derivados del cemento de Navarra (2000), fija las dietas en 1700 ptas para comida, 1600 para cena y 3000 pernocte y desayuno.

El CC Derivados del cemento de Palencia (1998), fija la dieta completa en 3500 ptas y la media dieta en 1200 ptas. El kilometraje se fija en 21 ptas.

El CC Derivados del cemento de Pontevedra (1998), fija la dieta completa con pernoctación en 5275 ptas y sin pernoctación en 3041 ptas.

El CC Derivados del cemento de Segovia (1999), fija la dieta completa en 4500 ptas para 1999 y 5000 ptas para 2000, y la media dieta en 1330 para 1999 y 1363 para 2000.

El CC Derivados del cemento de Sevilla (1999), fija la dieta completa en 4350 ptas y la media dieta en 1425.

El CC Derivados del cemento de Tarragona (1997), fija la dieta completa en 4500 ptas y la media dieta en 1460 ptas.

El CC Derivados del cemento de Toledo (1998), fija la dieta completa en 4129 ptas y la media dieta en 1652 ptas para 1998.

El CC Derivados del cemento de Valencia (1998), fija la dieta completa en 4478 ptas y la media dieta en 1977 ptas para 1998, previéndose para 1999 y 2000 los incrementos correspondientes al salario base. El kilometraje se abonará a razón de 25 ptas km. o fracción de 500 metros recorridos. De utilizarse servicio público se abonará su importe.

El CC Derivados del cemento de Valladolid (1997), fija la dieta completa en 5165 ptas y la media dieta en 2117 ptas para 1997.

El CC Forjados y hormigones de Zaragoza (1999), fija las dietas completas en 5439 ptas y la media dieta en 2479 ptas. Si los desplazamientos son fuera de la península se fijarán de mutuo acuerdo.

Asimismo, no se devengarán medias dietas cuando el desplazamiento se realice a distancia inferior a 10 kilómetros del centro de trabajo.

Tampoco se devengarán medias dietas cuando, concurriendo varios centros de trabajo en el mismo término municipal, se realice el desplazamiento a cualquiera de ellos.

- 6º El importe de la dieta completa y de la media dieta será fijado en el marco de los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

N. Absorción y compensación

De conformidad con el artículo 26. 5 del ET, el artículo 62 del CGDC²⁴⁷, desarrolla con claridad y regula esta materia disponiendo que las empresas afectadas por el presente Convenio General podrán compensar y absorber los aumentos o mejoras que en materia de percepciones económicas se fijen en los Convenios Colectivos de ámbito inferior al presente siempre que las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores sean superiores a las fijadas en aquéllos en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

Ñ. Cláusula de descuelgue salarial

Con gran lujo de detalle y en desarrollo del artículo 82.3 del ET, el artículo 63 del CGDC establece las Condiciones y procedi-

²⁴⁷ Vid. en sentido parecido los siguientes convenios colectivos: Derivados del cemento de Albacete (1999); Derivados del cemento de Asturias (1998); Derivados del cemento de Avila (2000); Derivados del cemento de Barcelona (1998); Derivados del cemento de Cáceres (1997); Derivados del cemento de Cantabria (1997); Derivados del cemento de Castellón (1999); Derivados del cemento de Córdoba (1999); Derivados del cemento de Granada (1998); Derivados del cemento de Huelva (1999); Derivados del cemento de las Islas Baleares (1998); Derivados del cemento de Madrid (1998); Derivados del cemento de Málaga (1997); Derivados del cemento de Sevilla (1999); Derivados del cemento de Tarragona (1997); Derivados del cemento de Toledo (1998); Derivados del cemento de Valencia (1998); Canteras, Yesos, Cales e Industrias hormigoneras de Vizcaya (1998) y Forjados y hormigones de Zaragoza (1999).

mientos para la no aplicación del régimen salarial establecido en los Convenios de ámbito interior al del presente Convenio General y lo hace con el siguiente tenor²⁴⁸:

Necesariamente los Convenios Colectivos provinciales incorporarán, como texto normativo, la siguiente cláusula de inaplicación de incrementos salariales, en su correspondiente unidad de negociación.

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

- a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).
- b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20 por 100 de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

²⁴⁸ En sentido similar, CC Derivados del cemento de Alava (1997), artículo 42; CC Derivados del cemento de Albacete (1999); CC Derivados del cemento de Alicante (1999/2000); CC Derivados del cemento de Asturias (1998); CC Derivados del cemento de Avila (2000); CC Derivados del cemento de Almería (1998); CC Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Badajoz (1997); CC Derivados del cemento de Barcelona (1998); CC Derivados del cemento de Burgos de 2000; CC Derivados del cemento de Cáceres (1997); CC Derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción de Cádiz (1998); CC Derivados del cemento de Cantabria (1997); CC Derivados del cemento de Castellón (1999); CC Derivados del cemento, yesos y cales (1998); CC Derivados del cemento de Córdoba (1998); CC Derivados del cemento de Granada (1998); CC Derivados del cemento de Huelva (1999); CC Derivados del cemento de Huesca (1997); CC Derivados del cemento de I.Baleares (1998); CC Derivados del cemento de Jaén (1999); CC Derivados del cemento de León (1999); CC Derivados del cemento de Madrid (1998); CC Derivados del cemento de Málaga (1997); CC.Derivados del cemento de Pontevedra (1998); CC Derivados del cemento de Segovia (1999); CC Derivados del cemento de Sevilla (1999); CC Derivados del cemento de Tarragona (1997); CC Derivados del cemento de Toledo (1998); Derivados del Cemento de Valencia (1998); Derivados del cemento de Valladolid (1997).

- c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los gastos e ingresos financieros.

- d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo correspondiente.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo correspondiente.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1. Documentación económica que consistirá en los Balances de situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2. La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3. Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4. Plan de viabilidad de la empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1, 1.2 y 1.3 sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta cláusula,

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo correspondiente en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

- b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación 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 del Convenio Colectivo correspondiente se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

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 se haya 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 durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

4. 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 sólo 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 año²⁴⁹.

²⁴⁹ El CC Cales y Yesos de Alicante(1999), incrementa los salarios de 1999 en un 2,4% y prevé que si el IPC del 31 de diciembre de 1999 supera el 1,8 se realizará una revisión retributiva tan pronto se contraste dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1-1-1999, sirviendo de base para el calculo del incremento retributivo del 2000.

El CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) incrementa en un 2,4 los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribuciones de vacaciones y pluses salariales y fija la misma cláusula de revisión salarial que el CC Cales y Yesos de Alicante (1999).

El CC Cales y Yesos de Burgos (1998) prevé que si se incrementa en un 2,1 el I.P.C. de 1998, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicho tanto por ciento, con efectos de 1-1-1998. Dicha revisión servirá de base para la negociación colectiva siguiente.

En parecidos términos CC Cales y Yesos de Castellón(1996) y CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998).

En parecidos términos CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997).

En materia de salario global algunos C.C prohíben los pactos de salario global, exigiendo, pues, que se abonen todos los devengos pactados en las fechas previstas para cada una de ellos²⁵⁰.

B. Cláusula de descuelgue

Algunos convenios colectivos disponen que durante su periodo de vigencia no podrán efectuar descuelgues ninguna de las empresas afectadas por el mismo²⁵¹.

Otros convenios colectivos, por el contrario, se acogen a la posibilidad del artículo 82.3 del ET, precisando que las empresas que se acojan presentarán su solicitud a la Comisión Paritaria en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio Colectivo en el Diario o Boletín Oficial²⁵², de quince días²⁵³, o cinco días²⁵⁴, debiendo acreditar objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los años anteriores, e incluso previsión de déficits para el siguiente año, para lo cual se tendrán en cuenta la contabilidad de las empresas, sus balances y sus cuentas de resultados, conjunto de documentación económica, además de los informes de auditores o censores de cuentas a que las empresas hubieran estado obligadas por ley a realizar durante los últimos ejercicios. Se indica que la Comisión Paritaria del convenio mantendrá la mayor reserva sobre la información y los datos recibidos, siendo a ella a quien corresponderá la autorización de la desvinculación. En

En parecidos términos CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996), precisando que la revisión afectará solamente a los conceptos siguientes: salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones, plus de actividad y asistencia y plus extrasalarial. En parecidos términos CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996).

En parecidos términos CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996); CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

²⁵⁰ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996). De tal manera, se dice, que cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias se considerará como salario o jornal ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido en dicho prorrateo

²⁵¹ CC Cales y Yesos de Alicante (1999).

²⁵² CC Cales y Yesos de Barcelona (1999). Con gran detalle CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998). CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997). CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996).

²⁵³ CC Cales y Yesos de Burgos (1998).

²⁵⁴ CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997)

algún Convenio Colectivo²⁵⁵ se indica que esta medida no supone una congelación salarial, sino un establecimiento a nivel de empresa y a través de la correspondiente negociación entre las partes del incremento salarial en la misma durante el subsiguiente periodo. El resto del CC no se descolgará.

C. Derechos económicos básicos del trabajador

El artículo 30 del CGYCE, siguiendo de cerca la pauta del artículo 26 del ET, regula los derechos económicos del trabajador con las siguientes variantes:

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 superior²⁵⁶.

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 artículo 26. 2 del ET, 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 transporte²⁵⁷, que trata de indemnizar los gastos de desplazamiento al trabajo, y que ni tiene carácter salarial ni

²⁵⁵ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997).

²⁵⁶ CC Yesos, escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997), Anexo I.

²⁵⁷ El CC Cales y Yesos de Alicante (1999) lo fija en 631 ptas día.

El CC Cales y yesos de Castellón (1996) lo fija en 10.400 ptas mensuales para todos los niveles y categorías.

El CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998) fijaba la cantidad de 406 ptas. diarias en 1999 por cada día efectivo de trabajo.

El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) lo fija en 359 ptas. por día efectivamente trabajado.

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 beneficios²⁵⁸.

— En algunos convenios colectivos se hace expresa regulación del plus de distancia, que no forma parte del salario, pues tiene carácter extrasalarial, ni se integra dentro de las percepciones por vacaciones, pagas extraordinarias, antigüedad ni horas extraordinarias y suele fijarse, aunque no necesariamente²⁵⁹, a partir de una cierta distancia entre la residencia del trabajador y el lugar de trabajo²⁶⁰, quedando exenta la empresa de pagarlo si facilita medios de transporte suficientes y adecuados²⁶¹.

— Se regula un Plus extrasalarial que acoge a los anteriores pluses o gastos de transporte y de distancia, a satisfacer únicamente por día efectivo de trabajo²⁶².

D. Estructura salarial

El artículo 31 del CGYCE, en desarrollo o aplicación de las previsiones generales del artículo 26.3 del ET, regula la Estructura salarial en los siguientes términos:

En defecto de lo que en Convenio²⁶³ o Acuerdo Colectivo de empresa se disponga, la estructura salarial constitutiva de la contraprestación empresarial tendrá la siguiente composición:

Salario base

Que es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, integrando a todos los conceptos retributivos que no

²⁵⁸ CC Cales y Yesos de Castellón (1996).

²⁵⁹ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996).

²⁶⁰ CC Cales y Yesos de Castellón (1996); CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) que se remite a la legislación vigente. CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996)

²⁶¹ CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998).

²⁶² CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996); CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996); CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

²⁶³ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997).

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 anexas²⁶⁴.

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 penosidad²⁶⁵, toxicidad²⁶⁶, peligrosidad²⁶⁷,

²⁶⁴ CC Cales y Yesos de Burgos (1998) y CC Cales y Yesos de Castellón (1996).

²⁶⁵ El CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) establece un plus del 25% sobre el salario base a percibir por el tiempo de exposición al riesgo que motiva su abono. En todo caso se conviene que estos pluses se pagarán hasta tanto se arbitran los medios que permitan la desaparición de la causa.

El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996), lo fija en un 20% si estas funciones se realizan más de media jornada; si se realizan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo se pagará el 10%. El CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997), lo fija en un 20% sobre su salario base, si estas funciones se realizan más de media jornada; si se realizan durante la mitad de la jornada o menos tiempo se pagará el 10%, y todo ello con independencia de las medidas de seguridad e higiene que se puedan adoptar contra tales condiciones.

²⁶⁶ El CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) establece un plus del 25% sobre el salario base a percibir por el tiempo de exposición al riesgo que motiva su abono. En todo caso se conviene que estos pluses se pagarán hasta tanto se arbitran los medios que permitan la desaparición de la causa.

El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) fija un 20% sobre el salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo el plus será del 10%.

Sobre el CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997) *vid.* nota anterior.

²⁶⁷ El CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) establece un plus del 25% sobre el salario base a percibir por el tiempo de exposición al riesgo que motiva su abono. En todo caso se conviene que estos pluses se pagarán hasta tanto se arbitran los medios que permitan la desaparición de la causa.

suciedad, máquinas, vuelo, turnos²⁶⁸, trabajos nocturnos²⁶⁹ 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 profesional²⁷⁰. 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 primas²⁷¹, incentivos, comisiones, pluses de asistencia²⁷² o asiduidad²⁷³, (que

El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) fija un 20% sobre el salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

Sobre el CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997) *vid.* las dos notas anteriores.

²⁶⁸ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996), que establece la cantidad de 3.000 ptas mensuales (1996), penalizando las faltas de asistencia con la retención proporcional a esos días.

²⁶⁹ El CC Cales y Yesos de Alicante (1999) fija a tal efecto un 25% del importe del salario base. El CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) fija, sin más, un 25% y si solo se trabaja parcialmente entre las 22 y las 6 horas se pagará cada hora realizada en dicho periodo, no todas. En el mismo sentido CC Cales y Yesos de Burgos (1998). El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) fija el 25% y que se pagará por día efectivamente trabajado. El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) fija el 25% sobre el salario base. El CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997) fija el 25% sobre el salario base de la categoría. Si el tiempo trabajado en el periodo 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 cualquier de ellos se trabaje solamente una hora del periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

²⁷⁰ El CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998) regula las primas a los conductores en atención a los posibles desajustes de sus jornadas que no cabe entender como horas extraordinarias. No obstante, se dice que esta prima podrá ser sustituida por cualquier otro tipo de compensación libremente pactada por las partes.

El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996) fija un complemento de puesto de trabajo para los trabajadores que presten sus servicios en jornada continuada y no puedan disfrutar, por causas técnicas o de organización del trabajo, del descanso para tomar el bocadillo, especialmente los horneros en sistemas de trabajo de horno continuo.

²⁷¹ El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996) regula una prima de colaboración en aras a que los trabajadores colaboren en las ventas de los productos prefabricados.

²⁷² El CC Cales y Yesos de Alicante (1999) lo fija en 658 ptas por día efectivo de trabajo. El CC Cales y Yesos de Burgos (1998) lo fija en 616 ptas día para todas las categorías profesionales y lo conceptúa como extrasalarial.

tienen como finalidad estimular a los trabajadores en su asistencia al trabajo²⁷⁴), 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.

— Entre estos complementos cabe reseñar algún Convenio Colectivo que prevé un plus lineal, que se ingresa mensualmente a todos los trabajadores por igual²⁷⁵, u otro que establece un plus de seguridad²⁷⁶.

— Cabe reseñar que aún hay algún otro plus no previsto en el CGYCE, como es el *plus de convenio*²⁷⁷.

• *De vencimiento periódico superior al mes*: Tales como las pagas extraordinarias, o la participación en beneficios²⁷⁸. En cualquier caso las gratificaciones extraordinarias serán las que se reflejan

El CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998) lo fijó en 1999 en 100 ptas diarias por cada día efectivo de trabajo.

El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) lo fija en la tabla anexa.

El CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996) lo fija en la cantidad de 293 ptas (1996).

²⁷³ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997), en cuantía de 906 ptas diarias laborable y jornada completa de trabajo, de acuerdo con el CG Construcción; no computa para las pagas extraordinarias ni para las horas extraordinarias, perdiéndose por falta de asistencia injustificada y sin previo aviso.

CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997), fijado en el anexo, devengándose por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible y su importe disminuye a medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador.

²⁷⁴ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997).

²⁷⁵ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997). Este plus no repercute ni formará parte de ningún concepto o módulo salarial, pagándose una onceava parte de 87.380 cada mes, salvo en vacaciones. El personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, percibirá el plus en proporción.

²⁷⁶ Previstos en el CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) y en el CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997). Este plus consistente en el abono de la cantidad de 1200 ptas mensuales abonable en los meses en que no se produzca accidente de trabajo de duración superior a tres días y de 600 ptas si dura más de tres días. No se percibe los meses en que se produzcan dos o más accidentes de trabajo de duración superior a tres días. Las cantidades que no se abonen se destinarán a un Fondo Social en la propia empresa.

²⁷⁷ CC Cales y Yesos de Barcelona (1999), que lo fija para cada categoría, según tabla anexa, y se abona por día efectivamente trabajado.

²⁷⁸ CC Cales y Yesos de Castellón (1996), según cantidades fijadas en las tablas anexas y con un régimen similar al de las otras dos pagas. CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998) sobre los salarios del convenio.

en los anexos de tablas salariales²⁷⁹ o las que correspondiesen por Convenio o Pacto de empresa puede ser el plus de convenio²⁸⁰.

— Los convenios colectivos²⁸¹ fijan estas gratificaciones de julio y Navidad en una mensualidad cada una de ellas estando integradas por el salario base del Convenio Colectivo vigente en la fecha de abono de la paga, más la antigüedad correspondiente²⁸² o la consolidada que corresponda a dicho mes. Otros convenios colectivos optan por remitirse directamente a las cantidades previstas en el anexo²⁸³. Estas pagas se devengan por lo general del 1 al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre, pagándose, normalmente, el 30 de junio y el 20 de diciembre²⁸⁴, y aunque no se diga con carácter general, estas pagas se pagan proporcionalmente al tiempo trabajado en el momento de cada paga²⁸⁵.

— Aunque pueda resultar una obviedad, se recuerda que no se pagan estas gratificaciones en los casos de suspensión del contrato²⁸⁶, aunque si se pagan en algún caso durante la Incapacidad Temporal (IT), para completar las percepciones²⁸⁷.

²⁷⁹ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996); CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

²⁸⁰ CC Cales y Yesos de Burgos (1998), donde figuran por niveles y que deberán ser incrementadas, en su caso, con la antigüedad que corresponda.

²⁸¹ CC Cales y Yesos de Alicante (1999)

²⁸² CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996), que señala que si se trabaja por modalidad de incentivos se incluirá también el promedio obtenido en los últimos 90 días de trabajo por dicho sistema de incentivo. CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996); CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

²⁸³ CC Cales y Yesos de Barcelona (1999); CC Cales y Yesos de Burgos (1998) y CC Cales y Yesos de Castellón (1996);

²⁸⁴ CC Cales y Yesos de Burgos (1998); CC Cales y Yesos de Castellón (1996); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) y CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

²⁸⁵ CC Cales y Yesos de Barcelona (1999), CC Cales y Yesos de Burgos (1998). «El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo». CC Cales y Yesos de Castellón (1996) y CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996).

²⁸⁶ CC Cales y Yesos de Burgos (1998); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) y CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

²⁸⁷ CC Cales y yesos de Castellón (1996).

— En algún caso se indica que estas gratificaciones no sufrirán deducción alguna en razón a los periodos en que permanece el trabajador de baja por enfermedad o accidente²⁸⁸.

— Asimismo, algún Convenio Colectivo señala la prohibición de prorrateo de las pagas extraordinarias, pues de otro modo se considerarán como salario o jornal ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se hayan pagado prorrateadamente²⁸⁹, mientras que algún otro Convenio Colectivo si que permite el prorrateo²⁹⁰.

• *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. Antigüedad

El artículo 32 del CGYCE regula la problemática del complemento o plus de antigüedad, significando los siguientes extremos en aras a seguir las pautas del artículo 25 del ET y del CCGC.:

En tal sentido, pues, se constituirá una Comisión encargada de examinar el sistema de sustitución del actual complemento de antigüedad. Hasta que se alcance un acuerdo sobre esta materia se mantendrá por integración en el texto de este Convenio la regulación sobre esta materia prevista en la derogada Ordenanza Laboral de la Construcción o, en su caso, en el Convenio Colectivo de procedencia, cuyo contenido se da por reproducido. El respeto al complemento de antigüedad que en la actualidad tienen reconocido los trabajadores deriva de la aplicación de este precepto del Convenio Colectivo, por lo que no tiene carácter de condición más beneficiosa.

²⁸⁸ CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998).

²⁸⁹ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996). De tal manera, se dice, que cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias se considerará como salario o jornal ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido en dicho prorrateo

²⁹⁰ CC Cales, Yesos, Escayolas u sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

Hay que decir que ya hay varios convenios colectivos²⁹¹ que, conforme al ASNC publicado en el BOE de 21 de noviembre de 1996, han ratificado la abolición definitiva del concepto y tratamiento de este complemento, creándose uno nuevo con la denominación Antigüedad Consolidada. Tales complementos se mantendrán invariables y por tiempo indefinido, no sufriendo modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de trabajo. Tal complemento se reflejará así en el recibo de salarios.

Algún otro Convenio Colectivo aún sigue fijando cantidades especificadas en las tablas salariales anexas²⁹², o aplicando bienios y quinquenios²⁹³, calculados sobre los salarios del propio Convenio Colectivo, calculándose a partir del momento de ingreso del trabajador en la empresa, con independencia de los cambios de categoría profesional²⁹⁴; en algún caso sin computar el periodo de aprendizaje²⁹⁵, pese a lo que dice en sentido contrario el artículo 11.2 del E.T., pero en otros computando no sólo la antigüedad, sino también los periodos de prueba, de IT y accidente de trabajo, así como los de excedencia forzosa²⁹⁶.

Algún Convenio Colectivo aún sigue en este ámbito remitiéndose a la O.L. de la Construcción de 28 de agosto de 1970²⁹⁷.

F. Tablas salariales

Sobre esta cuestión el artículo 33 del CGYCE señala que la retribución salarial fijada con carácter general en este Convenio se refleja en las tablas salariales del Acuerdo colectivo suscrito entre las partes el 24 de mayo de 1999, pendiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», cuyo contenido se da por reproducido.

²⁹¹ CC Cales y Yesos de Alicante (1999).

²⁹² CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996).

²⁹³ Vid. CC Cales y Yesos de Barcelona (1999); CC Cales y Yesos de Castellón (1996); CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998); CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996).

El CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996), en todo caso establece el límite del 50% y sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, como decía antes el artículo 25 del ET.

²⁹⁴ CC Cales y Yesos de Burgos (1998) y Cales y Yesos de Castellón (1996).

²⁹⁵ CC Cales y Yesos de Burgos (1998).

²⁹⁶ CC Cales y Yesos de Castellón (1996).

²⁹⁷ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997).

G. Salario mínimo sectorial

Sobre esta cuestión, el artículo 34 del CGYCE apunta:

- 1º Es voluntad de los sujetos negociadores establecer un salario mínimo sectorial para cada uno de los niveles profesionales de las tablas, de aplicación progresiva en un período de tres años, contado a partir del 1 de enero de 2000, de tal manera que aquellas empresas que en función de las tablas salariales de referencia, en esa fecha, abonen a los trabajadores salarios inferiores deberán alcanzar la cifra fijada como salario mínimo sectorial distribuyendo la diferencia, al menos, en un tercio cada uno de esos tres años. Esto supone que a partir del 1 de enero de 2002 todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo deberán respetar con carácter imperativo el salario mínimo sectorial vigente para el año 2000, actualizado con los incrementos que se pacten colectivamente para cada uno de esos dos años (2001 y 2002).
- 2º 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 de dicho salario mínimo sectorial, todo ello por imperativo de lo dispuesto en el vigente Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre .

H. Absorción y compensación

Sobre este tema, el artículo 35 del CGYCE, 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»²⁹⁸.

En este sentido los convenios colectivos vienen a decir: Las retribuciones establecidas en este CC compensarán y absorberán todas las

²⁹⁸ CC Yesos, Escayolas y prefabricados de La Rioja (1997) y CC Yesos, Escayolas y prefabricados de Madrid (1996).

existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente CC cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por éstas últimas, subsistiendo el presente Convenio Colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones²⁹⁹.

I. Abono del salario y demás derechos económicos

Sobre este particular, el artículo 36 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 especificados³⁰⁰, quedando prohibido, por lo tanto, todo pacto retributivo por salario global³⁰¹. 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 devengo³⁰². El pago o firma de recibos que acrediten éste se efectuará durante la jornada de trabajo³⁰³ y en el centro donde se preste el servicio.

²⁹⁹ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) y CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996).

³⁰⁰ Vid. con detalle CC Cales y Yesos de Castellón (1996). CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1998) y CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) que alude específicamente a incentivos o primas que deben quedar claramente identificados en los recibos de salarios.

³⁰¹ CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996). De tal manera, se dice, que cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias se considerará como salario o jornal ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido en dicho prorrateo.

³⁰² En este sentido CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996); CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Toledo (1996). El CC Cales y Yesos de Alicante (1999) establece un plazo más amplio, o sea del 1 al 5º día; el CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997) señala que todas las percepciones económicas, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y del 1 al 5 del mes siguiente al de su devengo.

³⁰³ CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

Frente a esta solución general de computar el tiempo del pago del salario dentro de la jornada ordinaria, el Convenio Colectivo Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) propugnó (en 1996) que las empresas destinaran al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada de trabajo y si se realizara dentro de la jornada, por necesidades organizativas, 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 hora.

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 trabajadores³⁰⁴.

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 realizado³⁰⁵. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 por 100 de las cantidades devengadas³⁰⁶.

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.

5. SUBSECTOR DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA

A. Condiciones económicas, revisión salarial e incrementos sobre el IPC

1. El Artículo 7 del CCIVC, que regula las Condiciones económicas³⁰⁷, dispuso que, a partir del día 1 de enero de 1999, el

³⁰⁴ El CC Cales y Yesos de Castellón (1996) exige el previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

³⁰⁵ El CC Cales y Yesos de Alicante (1999) señala que se pueden entregar anticipos semanales o quincenales, según acuerdo en cada empresa.

³⁰⁶ CC Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza (1997).

³⁰⁷ El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) hace unas consideraciones previas conceptuales para definir el salario y sus complementos que luego regula.

El CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999) sigue la pauta del CC General de la Construcción en esta materia, dando clasificaciones y denominaciones.

incremento para dicho año sería el I.P.C. previsto, 1,8 por 100, más 0,40 por 100, sobre las tablas salariales y todos los conceptos retributivos³⁰⁸.

Para el año 2000, el incremento sería el IPC previsto, más 0,40 por 100; para el año 2001 será el IPC previsto más 0,50 por 100.

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»³⁰⁹.

2. El artículo 8 del CCIVC vino a regular el tema de la Revisión salarial³¹⁰, y previene que para cada año de vigencia del Convenio, en el caso de que el IPC real, en el conjunto nacional, experimentara un incremento superior al IPC 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.

³⁰⁸ El CC de Industrias de la Cerámica de Guipuzcoa (1999-2000) incrementa las retribuciones en un 1,8% para 1999 sobre 1998 y en 0,40 puntos en 2000 sobre el 1999.

El CC de Manufacturas para Productos Abrasivos de Barcelona (1999) fija un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno para 1999 (1,8) más 0,5% y un incremento lineal de 500 ptas.

³⁰⁹ El CC para Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000) no solo fija los porcentajes para los años 1999, 2000 y 2001, sino que preve que si no se produjeran los incrementos esperados del IPC, o sea si el IPC de 2000 fuera inferior al 2,6 estipulado, la diferencia será deducida del porcentaje acordado como incremento salarial por la Comisión Negociadora para el 2001.

³¹⁰ El CC Manufactura para Productos abrasivos de Barcelona (1999) establece que, una vez conocido el I.P.C. del año 1999, se reunirá la Comisión negociadora y se revisarán las tablas salariales en todo lo que exceda del 1,8 %, aplicando la fórmula proporcional de 1,8 por ciento: para la cantidad lineal. Una vez elaboradas las tablas definitivas, la diferencia, con carácter retroactivo a 1 de abril de 1998, se abonará de una sola vez en concepto de paga de atrasos.

En el mismo sentido que el CCIVC vid: CC Vidrio Plano de Barcelona (1994); CC Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998); CC de la Alfarería de La Rioja (1999); CC Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996); CC Industria del vidrio de Sevilla (1998); CC Cerámica Artística de Toledo (1999); CC Cerámica de Valencia (1995); y CC Manufactura de vidrio plano de Vizcaya (1999).

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 9 del CCIVC, establece un salario mínimo garantizado³¹¹ de 1.324.739 pesetas para los trabajadores del nivel XII, todo incluido, y con jornada anual completa que, para los años 2000 y 2001, se incrementará siguiendo los criterios de los artículos 7 y 8 del propio Convenio. A los anteriores efectos el artículo 10 de este C.C. regula el tema de los anticipos a cuenta de este Convenio³¹², 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 empresa y, de no existir acuerdo entre las partes, quedarán congelados dichos conceptos.

C. Antigüedad con tope del 18 por ciento³¹³

Frente a las alternativas de otros convenios colectivos en orden a congelar o consolidar la antigüedad, en este CCIVC (art. 11) 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:

³¹¹ El CC de Industrias de la Cerámica de Guipuzcoa (1999-2000), regula y fija el salario base del convenio y el plus de convenio por cada día de trabajo.

³¹² Hace referencia a esto el CC de Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998).

³¹³ Haciendo un repaso de la negociación colectiva de ámbito provincial nos encontramos con el siguiente panorama, que resulta de lo más variopinto:

En el CC para el Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000) 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.

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

El CC de Industrias de la Cerámica de Guipuzcoa (1999-2000) preve 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.

El CC Vidrio Plano de Barcelona (1994) pone el tope en el 21 %.

El CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999) pone el tope en el 50% del salario base, fijando dos bienios al 5% y quinquenios al 7 %, de conformidad a las cantidades recogidas en las tablas salariales del CC. No computa a efectos de antigüedad el periodo de aprendizaje.

El CC para las Industrias del vidrio de Huelva de 1999 prevé un 3% del salario base de cada bienio con una percepción máxima del 50 por 100.

El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) 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 CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996) fija dos bienios al 6,5% y los quinquenios al 8,5 hasta el tope que marca la Ley.

El CC de Figuras de barro de Murcia (1996) fija que los trabajadores percibirán quinquenios del 6% sobre los salarios convenidos y se devengarán a partir del día 1 del mes siguiente en que se cumpla el quinquenio.

El CC de las Industrias del Alabastro de Navarra (1999) establece para los dos primeros bienios el 5% del salario base, y a partir de los nueve años de antigüedad se aplican los quinquenios por un 7% que se irán acumulando.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Pontevedra (1998) alude a dos bienios del 5% y sucesivos quinquenios del 10 %, calculado siempre sobre el s.m.i. vigente en cada momento.

El CC Industrias del vidrio de Sevilla (1998) 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 CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) lleva a cabo la consolidación o congelación del plus al igual que en el sector de la Construcción.

El CC de la Cerámica de Valencia (1995) fija los dos primeros bienios al 5% y los sucesivos quinquenios al 7% sobre el s.m.i. vigente en cada momento.

El CC de la Manufactura del vidrio plano de Vizcaya (1999) fija los dos primeros bienios al 5% y los sucesivos quinquenios al 7% sin limitación: por ej. 34 años= 52 %. Fijados en las tablas adjuntas.

El CC del Sector del vidrio de Zaragoza (1999) regula los trienios con un 3% del salario base con el tope del 21% de modo ya inalterables. Asimismo, se regula el premio de vinculación con una cantidad fija por año y hasta otra cantidad tope.

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.

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. Cláusula de descuelgue³¹⁴

De conformidad con el artículo 82.3 del ET, el artículo 12 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 ejercicio 1998 y además acrediten, igualmente, pérdidas durante 1999 en la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

En estos casos, la fijación del aumento del salario se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Las empresas con pérdidas de más de un año (1998 y lo que va de 1999), 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 el ejercicio 1996 o en el 1997, indistintamente, 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 man-

³¹⁴ En términos similares, pero más resumidamente: CC de Comercio y Manufactura de Vidrio Plano de Alicante (1998); CC para Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000); CC Vidrio Plano de Barcelona (1994); CC para Figuras de Barro de Murcia (1996); CC de la Alfarería de La Rioja (1999); CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999); CC Industrias del vidrio de Sevilla (1998); C.C Cerámica Artística de Toledo (1999); CC Cerámica de Valencia (1995); CC Manufactura del vidrio plano de Vizcaya (1999); CC Sector del vidrio de Zaragoza (1999).

tiene 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 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 artículo 13 del CCIVC³¹⁵, y partiendo de las dos que como mínimo establece el artículo 31 del ET, las pagas extraordinarias serán las siguientes y seguirán el siguiente régimen jurídico:

1. Serán las tres siguientes³¹⁶:

- 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.

³¹⁵ En parecidos y resumidos términos: CC de Comercio y Manufacturas de vidrio plano de Alicante (1998); CC de la Alfarería de La Rioja (1999) y CC. Industrias del Alabastro de Navarra de 1999.

El CC Industrias de la cerámica de Guipuzcoa (1999-2000), permite el prorrateo de las pagas por mutuo acuerdo.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996) regula estas tres pagas a pagar el 15 de marzo, el 15 de julio y el 15 de diciembre y se calculan sobre el salario base y la antigüedad.

El CC para Figuras de Barro de Murcia (1996) fija las dos pagas de salario más antigüedad, aparte de otra de 18 días de salario más antigüedad con motivo de la Fiesta de San José Obrero el 1 de mayo.

El CC Industrias del vidrio de Sevilla (1998) fija las dos pagas sobre los salarios fijados en el convenio más la quinceava parte de la antigüedad, proporcionalmente a los días trabajados y a razón de treinta días por cada una de dichas pagas.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) 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 CC de la Industria Cerámica de Valencia (1995) fija las dos pagas de 30 días de salarios realmente percibidos en los tres meses anteriores.

El CC de las Manufacturas de vidrio plano de Vizcaya (1999) fija las tres pagas según las tablas anexas y mensualidad.

El CC del Sector del vidrio de Zaragoza (1999) regula las tres pagas de salario base más antigüedad, pudiendo prorratearse.

³¹⁶ El CC del Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000) establece una cuarta paga de 15 días del salario del convenio para gratificar las fiestas patronales y consuetudinarias del Santo Patrón de cada localidad.

- 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.

— Para esta tercera paga algunos convenios fijan la fecha dentro del periodo que media del 1 al 15 de marzo³¹⁷; algún otro fija la fecha exacta del 15 de marzo³¹⁸.

— 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 provincial³¹⁹.

— Tal y como con alcance general posibilita el artículo 31 *in fine* del ET para todo tipo de pagas extraordinarias, ésta paga podrá ser pro-

³¹⁷ CC Industrias del vidrio de Huelva (1999).

³¹⁸ CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998).

³¹⁹ 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 CC para el Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000) la paga de marzo estará integrada por el salario base del convenio más la antigüedad y el plus de locomoción.

El CC de las Industrias de la cerámica de Guipuzcoa (1999-2000) preve 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 CC de las Industrias del vidrio de Huelva (1999) abona el salario base, el plus de asistencia y la antigüedad. El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1999) lo fija de este mismo modo.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998) fija el 6% del salario base anual incrementado con la antigüedad correspondiente.

El CC de Figuras de barro de Murcia (1996) señala el 7% sobre el salario del convenio desde el 1 de junio de 1996.

El CC de las Industrias del Alabastro de Navarra (1999) la fija en el 6% del salario bruto anual.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Pontevedra (1998) fija un 8% de la base integrada por una mensualidad del s.m.i. vigente el 31 de diciembre de cada año, más la antigüedad correspondiente y multiplicada por 12 meses.

El CC de las Industrias del vidrio de Sevilla (1998) lo fija en el 6% del salario del Convenio, incrementado con la quinceava parte de la antigüedad, excluyendo el plus del convenio.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) fija el 6% del salario anual que corresponda según el salario base más la antigüedad consolidada.

El CC de la Cerámica de Valencia (1995) fija el 10% de la cantidad anual percibida de salario base y antigüedad.

rateada por meses en aquellas empresas que lo tengan acordado o que lo acuerden con los representantes de los trabajadores si los hubiese³²⁰.

— Algún convenio señala que, a efectos del cómputo del año, no se tendrán en cuenta los tiempos de baja y absentismo, en cuyo caso se deducirán la parte de paga proporcional al tiempo no trabajado³²¹.

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 real³²², 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 empresa. 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 extras³²³.

El CC de la Industria Azulejera de Valencia (1999) la fija en un 8,33% del salario base de cada trabajador efectivamente percibido durante el año anterior más la antigüedad. Si se trabaja a incentivo, prima o destajo se percibe el 8,33 sobre el salario base del convenio, más un 25% de dicho salario base, más la antigüedad.

³²⁰ En este mismo sentido CC Vidrio Plano de Barcelona (1994) y CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996).

³²¹ CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Pontevedra (1998).

³²² El CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999) precisa que se abonará a razón del 100% de promedio de los últimos tres meses de todos los salarios percibidos, incluidos los pluses, incentivos, etc. o sea cualquier concepto considerado salario según el DOS y exceptuando las horas extraordinarias. El promedio debe entenderse de los tres meses inmediatamente anteriores al de la paga de que se trata, completando en su caso las pagas por IT ocurridas en dichos tres meses sólo a efectos de cálculo, con el importe que hubiese correspondido en el supuesto de haberlas trabajado.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998) fija que se pagará el salario base más la antigüedad y en la de Navidad, además, una cantidad (6734 ptas) independientemente de la categoría profesional.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Pontevedra (1998) señala el importe de una mensualidad sobre el salario de la tabla anexa incrementada con la antigüedad.

³²³ El CC para el Comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000) las pagas estarán integradas por el salario base del convenio más la antigüedad y el plus de locomoción.

En sentido idéntico al CCIVC el CC del Vidrio Plano de Barcelona (1994).

El CC de la Industria del vidrio de Guipuzcoa (1998-99) 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 CC para las Industrias del vidrio de Huelva (1999) señala el salario base, más antigüedad y plus de asistencia.

F. Retribución de los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos

El artículo 46 del CCIVC dispone que³²⁴ a 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 base³²⁵. 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 éste no se hace una referencia pormenorizada como en el CC general de la construcción 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

³²⁴ Con detalle lo regula el CC de Manufacturas para productos abrasivos de Barcelona (1999).

³²⁵ El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998) lo establece en un 20% sobre el salario base en trabajos de colocación en andamios, monteras y guindolas a más de 6 metros de altura y manipulación de lunas a partir de las medidas siguientes 501 cmts por 255 cmtos.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996) preve, para quienes realicen estos trabajos tóxicos, penosos y peligrosos durante más del 25 por 100 de la jornada, un plus del 25% sobre su salario base.

El CC de las Industrias del Alabastro de Navarra (1999) fija un 20% sobre el salario base; si se efectúan solo durante la mitad de la jornada o menos tiempo se aplica el 10%. Si desaparecen las causas desaparece el porcentaje, pues no tienen carácter consolidable.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) lo fija en el 20% del salario base de este CC, aunque debe hacerse cuanto sea posible porque lleguen a desaparecer las causas.

intencionadas de este CCIVC. Así, por ej. la referencia, como vimos en el CCGC, a la liquidación y pago del salario (art. 29 del ET), detallando temas como los relativos a:

1. Pago del salario puntual y documentalmente mediante el recibo de salarios³²⁶ y prohibición del salario global³²⁷.
2. Pago por periodos vencidos mensualmente en los cuatro primeros días del mes siguiente al de su devengo³²⁸.
3. Pago mediante moneda de curso legal o mediante talón o cheque, o transferencia a través de entidades de crédito. etc.³²⁹.
4. Recibo de salarios³³⁰ y firma del recibo de salarios dentro de la jornada laboral³³¹, debiendo ajustarse dicho recibo de salarios al modelo oficial, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores³³².
5. Posibilidad de recibir el trabajador, y con su autorización, sus representantes legales, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado³³³.
6. Régimen de retribución de los trabajadores a comisión siguiendo la pauta del artículo 29.2 del ET³³⁴.
7. Conceptuación del salario base en cuanto retribución fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales,

³²⁶ CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999) y CC de Manufactura para Productos Abrasivos de Barcelona (1999).

³²⁷ El CC para Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga de 1998 prohíbe este pacto, debiéndose abonar las pagas extras y las vacaciones cuando proceda.

³²⁸ CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999) y CC de Manufactura para Productos Abrasivos de Barcelona (1999), en que se precisa que el pago se hará en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

³²⁹ Vid. en este sentido: CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999); previo informe al Comité de Empresa o delegados de personal; CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999) y CC Cerámica Artística de Toledo (1999) que indica que procede pagar el último día de cada mes.

³³⁰ El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Pontevedra alude a la necesidad de hacer constar en el recibo de salarios el total de las retribuciones a percibir.

³³¹ CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999).

³³² CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999).

³³³ El CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999) previene que se pueden pedir anticipos semanal o quincenalmente cuya cuantía no será superior al 90% de la cantidad devengada.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999), preve que se pueden pedir antes del día 15 de cada mes.

³³⁴ CC de Manufacturas para Productos abrasivos de Barcelona (1999).

de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes³³⁵.

8. Conceptuación de los complementos de puesto de trabajo³³⁶, con naturaleza funcional y sin carácter consolidable, haciendo mención a los de nocturnidad³³⁷ y plus de altura³³⁸.
9. Régimen jurídico de los complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas e incentivos³³⁹; complemento o plus del convenio³⁴⁰; plus lineal³⁴¹ y plus de asistencia³⁴².

³³⁵ CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999).

³³⁶ CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999).

³³⁷ CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999).

³³⁸ CC Industrias del vidrio de Sevilla (1998), 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.

³³⁹ CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999); CC Cerámica Artística de Toledo (1999).

³⁴⁰ En tal sentido, el CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999).

El CC Industrias del vidrio de Sevilla (1998) 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.

El CC Manufactura para Productos abrasivos de Barcelona (1999) lo establece en las tablas anexas, según las distintas categorías, a razón de 30 días por mes para el personal de retribución mensual y de siete días por semana para el de retribución diaria, no efectuándose descuento alguno por domingos y festivos, abonándose a rendimiento normal y producción correcta. Las retenciones por inasistencia y otras causas se harán a razón del importe resultante de la pertinente división. Este plus viene a compensar otros anteriores pluses que desaparecen.

³⁴¹ CC de la Alfarería de La Rioja (1999) de 16.865 ptas 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.

³⁴² El CC de Vidrio Plano de Barcelona (1994) elimina el plus de distancia, y fijó 38 ptas diarias por asistencia o día efectivamente trabajado, igual para todos los trabajadores. Se computa para pagas de verano y Navidad.

El CC para Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998) fija el plus en 451 ptas diarias para todos igual que solo deja de percibirse domingos y festivos.

El CC Industrias del vidrio de Huelva (1999) señala para todos los trabajadores un plus según la tabla salarial anexa de 593 ptas, por día realmente trabajado, incluyendo el sábado. También se percibirá cuando se trabaje a destajo, tareas o primas o llamado por cuenta.

El CC Manufacturas del vidrio plano de Vizcaya (1999) establece por día trabajado en 2000 de 773 ptas.

10. Percepciones extrasalariales como plus de distancia³⁴³ o plus de transporte³⁴⁴.

H. Dietas

El artículo 18 del CCIVC regula el tema de las dietas a efectos de los desplazamientos del siguiente modo³⁴⁵:

³⁴³ El CC de las Industrias del vidrio de Huelva (1999) señala la cantidad de 11,1 ptas km.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) fija la cantidad de 25 ptas por km. por día efectivo de trabajo descontando entre la ida y la vuelta 4 kms.

Se regula con detalle en el CC de la Cerámica de Valencia (1995).

³⁴⁴ El CC Vidrio Plano de Barcelona (1994), establece por día efectivamente trabajado a razón de 1758 ptas semanales, sin que compute para vacaciones o licencias, y será descontado en caso de faltas imputables al trabajador.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1999) fija una cantidad en 1997 de 330 ptas día efectivamente trabajado, sea el que sea el medio empleado.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998) lo fija para todos los trabajadores en 352 ptas día de trabajo, con independencia del medio de transporte empleado.

El CC para Figuras de barro de Murcia (1996) elimina tal plus quedando absorbido por las nuevas tablas salariales.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Pontevedra (1998) fija la cantidad para todos de 418 ptas diarias en 1999, sin que tenga la consideración de salario a ningún efecto, no computándose en el abono de las gratificaciones extraordinarias, vacaciones, antigüedad, etc.

El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) fija una cantidad igual y diaria por día efectivamente trabajado de 340 ptas.

El CC de las Industrias del vidrio de Sevilla (1998) fija la cantidad de 120 por día trabajado, siendo compatible con el plus de distancia.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) fija para 1999 la cantidad de 327 ptas diarias

El CC de la Cerámica de Valencia (1995) lo prevé con incrementos anuales según revisión salarial.

El CC de las Manufactura de vidrio plano de Vizcaya (1999) fija la cantidad de 221 ptas día trabajado en 2000, siempre que la distancia desde el domicilio al centro sea igual o superior a 2 kms.

³⁴⁵ El CC del Vidrio Plano de Barcelona (1994) define ampliamente lo que son dietas completas y medias dietas.

El CC de las Industrias del vidrio de Huelva (1999), se remite a la vieja OL Cons.Vidrio y Cerámica, y fija dietas completas y medias dietas.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Las Palmas (1996) regula las dietas y medias dietas y establece el alojamiento y el desplazamiento a cargo de la empresa.

El CC de las Industrias del Alabastro de Navarra (1999) sigue la misma línea que el CCIVC.

El CC del Comercio y manufactura de vidrio plano de Pontevedra (1998) regula las medias dietas, la dieta sin pernociación y con pernociación.

- 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 pernocta, 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 1999, 5.000 pesetas. Para los años 2000 y 2001 se incrementará esa cantidad en los mismos porcentajes que el incremento salarial.

La media dieta para 1999 será de 773 pesetas. Para los años 2000 y 2001 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.

Condiciones de los desplazamientos

- a) *Se considerará desplazamiento* si el trabajador hubiera de emplear, utilizando los medios ordinarios de transporte, más

El CC de las Industrias del vidrio de Sevilla (1998) se remite a la OL de la Cons. Vidrio y Cerámica con retoques.

El CC de la Cerámica Artística de Toledo (1999) fija la dieta completa en 3.665 ptas día y la media dieta en 1.155 o superior a justificar.

El CC de la Manufactura de vidrio plano de Vizcaya (1999) fija las dietas y las medias dietas.

El CC del Sector del vidrio de Zaragoza (1999) fija las dietas y medias dietas, aparte de 30 ptas km. si usa vehículo propio 705 El CC de la Alfarería de La Rioja (1999) hace unas consideraciones previas conceptuales para definir el salario y sus complementos que luego regula.

El CC Industrias del Alabastro de Navarra (1999) sigue la pauta del CC General de la Construcción en esta materia, dando clasificaciones y denominaciones.

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.

6. SUBSECTOR DE PIZARRAS

A. Antigüedad

El artículo 21 de este AMSP trata de la llamada Promoción económica, a la que se refiere el artículo 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»³⁴⁶.

³⁴⁶ El CC de Pizarras de León (1999) regula el complemento personal de antigüedad según la vieja OT de la Construcción y artículo 25.2 (derogado) del ET. Asimismo, establece un premio de vinculación para los trabajadores que cumplan 25 años en la empresa y consistente en un mes de salario.

B. Percepciones económicas. Concepto y estructura

El artículo 23 de este AMSP regula el tema del sistema retributivo en los sintéticos siguientes términos, que no son otra cosa que una reproducción del artículo 26 del ET, 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, transporte³⁴⁷, 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 artículo 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.

³⁴⁷ Vid. CC de Pizarras de León (1999) que regula el Plus de transporte.

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 artículo 29 del E.T. el artículo 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 artículo 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 artículo 27 regula con algo más de detalle las pagas o gratificaciones extraordinarias a que hace referencia el artículo 31 del ET, que en este supuesto se amplía a la paga de beneficios³⁴⁸, disponiendo que:

El trabajador tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias al año:

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.

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.

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 artículo 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.

³⁴⁸ En el mismo sentido CC de Pizarras de León (1999).

G. Corrección del absentismo

Dentro de las preocupaciones de estos sectores está el del absentismo, por ello el artículo 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 colectivos³⁴⁹.

H. Plus de nocturnidad

Dentro del artículo 29. 1 del AMSP se trata del plus de nocturnidad, señalando, en desarrollo del artículo 36.2 del ET, 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 (1999) regula sintéticamente los temas de la revisión de cláusulas salariales y del descuelgue³⁵⁰ y regula el tema de las inclemencias del tiempo, 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.

³⁴⁹ El CC de Pizarras de León (1999) regula el plus de asistencia a tal efecto por día efectivo trabajado y se paga una gratificación anual de 5000 ptas a aquel trabajador que asista al menos 225 días al año.

³⁵⁰ Esta cláusula se parece mucho a la del CC de Pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (1999).

7. SUBSECTOR DE TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA

A. Liquidación del salario base

El artículo 53 del CCTL 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 artículo 54 del CCTL, en materia de antigüedad, se estará a lo dispuesto en el *Anexo número 4* del presente Convenio, que dice:

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 artículo 5 del CCTL, 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 de hornero o cocedor y plus de nocturnidad

a) Como una especial de este sector de la actividad el artículo 56 del CCTL 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 artículo 57 del CCTL, y en desarrollo y especificación del artículo 36.2 del ET, 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 base³⁵¹.

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 artículo 58 del CCTL 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.

³⁵¹ Vid. en parecidos términos el CC para Tejas y Ladrillos de Tarragona (1994).

E. Gratificaciones extraordinarias³⁵²

Siguiendo y desarrollando ampliamente el exiguo contenido del artículo 31 del E.T., los artículos 59 y 60 del CCTL 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:

* 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.

* 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.

* 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.

³⁵² El CC para Tejas y Ladrillos de Tarragona (1994) solamente establecía las dos mismas que preve el artículo 31 del E.T.

Por lo que se refiere a la participación en beneficios, hay que decir que se realizará aplicando un 6 por 100 sobre:

- 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.
- 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 cálculo

Señala el artículo 61 del CCTL que la forma de cálculo de tales horas será establecida en el *anexo número 3* del presente Convenio.

G. Conceptos extrasalariales

*Plus extrasalarial de compensación y transporte*³⁵³

Señala el artículo 62 del CCTL que para compensar los gastos de desplazamiento y transporte que se producen a los trabajadores por

³⁵³ Vid. CC para tejas y Ladrillos de Tarragona (1994).

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.

*Dietas*³⁵⁴

Por su parte, el artículo 63 del CCTL 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.

³⁵⁴ Vid. CC para Tejas y Ladrillos de Tarragona (1994).

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

Incremento salarial

El artículo 67 del CCTLpreve los incrementos salariales para los años 2000 a 2002 en los siguientes términos:

Año 2000: Se establece un incremento salarial del 3,75 por 100, para las tablas interprovinciales o inferiores y de un 3,50 por 100 para el resto.

Año 2001-2002: Los incrementos salariales serán para las tablas interprovinciales e inferiores al 1,4 por 100 por encima de la inflación prevista por el Gobierno. Para el resto de las tablas el 1,2 por 100 por encima de la inflación prevista por el Gobierno.

Cláusula de garantía

El artículo 68 del CCTL nos dice que se pactan las siguientes cláusulas de garantía salarial:

Año 2000: Se establece con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2000, una revisión sobre el exceso del 2,25 por 100 del IPC para todas las tablas.

Años 2001-2002: Se establece una cláusula de revisión con carácter retroactivo, a partir de la inflación prevista, con efectos del 1 de enero de cada uno de los años descritos, para todas las tablas.

Los incrementos salariales establecidos en el artículo 67, así como la posible revisión, se realizará porcentualmente sobre las tablas salariales, siendo esta medida única y exclusivamente para los tres años de vigencia del presente Convenio.

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.

La revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de los años 2001, 2002 y 2003, respectivamente.

Otras cláusulas

Junto a todo lo anterior el CCTL 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 artículo 69 del CCTL 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 artículo 70 del CCTL regula el tema del pago del salario, siguiendo las previsiones del artículo 29 del ET 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 descuelgue³⁵⁵

De conformidad con la cláusula adicional cuarta del CCTL 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, concurran 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 disposi-

³⁵⁵ Vid. en este mismo sentido el CC para Tejas y Ladrillos de Tarragona (1994).

ción, 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.

8. SUBSECTOR DEL CEMENTO

El Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos para el Sector Cementos, que tiene como finalidad la cobertura de vacíos derivados de la derogación de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y

Cerámica, aprobado mediante Resolución de 26-22-2998 (BOE 22-12-1998), regula en su Título V cuanto se refiere a la estructura salarial, y lo hace con el siguiente tenor:

A. Concepto y alcance del salario

Se considera salario, la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

— Como es fácil de apreciar, el texto es igual al art. 26.1 ET, salvo que se omite la referencia al porcentaje máximo de los salarios en especie, que en el ET es del 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

B. Percepciones extrasalariales

No tendrán 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, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual o decisión unilateral y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, ceses y despidos.

— Se trata de un texto bastante similar al art. 26.2 ET, salvo lo que no está subrayado.

C. Estructura salarial

Salvo regulación existente en los Convenios Colectivos aplicables, será la siguiente:

Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada, con carácter básico por unidad de tiempo, o de obra.

Complemento de Convenio: Es la parte del salario que con tal denominación se contenga en Convenio Colectivo, teniendo el régimen jurídico que se establezca en el mismo.

Complementos personales: Son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc.

Complemento de puesto de trabajo: Son aquellas cantidades que deba percibir el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de trabajo corriente.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable, salvo pacto o Convenio en contrario.

Complemento por calidad o por cantidad de trabajo: Son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo del cálculo y no tiene carácter consolidable, salvo pacto o Convenio en contrario.

— Los cinco apartados anteriores constituyen una especificación del contenido actualmente comprimido del salario base y de los complementos que se encuentra en el art. 26.3 ET.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Aparte de las 12 remuneraciones de carácter ordinario, existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en junio y otra en diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la gratificación en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.
- b) El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial devengará las gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

La adecuación en las distintas unidades de negociación de los complementos de vencimiento periódico superior al mes, a lo establecido en el presente artículo, no supondrá por sí, nunca, disminución o aumento de la retribución anual.

Asimismo en dichas unidades, se podrá establecer una distribución distinta de los citados complementos.

— Se trata de un desarrollo pormenorizado del art. 31 ET, siguiendo las pautas de los demás convenios colectivos del macrosector de la construcción, con muchas novedades a tener en cuenta.

Mejoras voluntarias: El régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

D. Detalle de las percepciones extrasalariales

No tendrán carácter salarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

Los capitales asegurados derivados de pólizas de seguro de vida y/o accidente.

Las prestaciones y sus complementos e indemnizaciones de la Seguridad Social.

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 de transporte y distancia, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que vinieran percibiendo los trabajadores.

— Se trata de un texto similar materialmente a lo previsto en el art. 26.2 ET.

Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

— De nuevo nos encontramos con otra precisión de lo previsto en el art. 26.2 ET.

E. Naturaleza jurídica de los complementos

Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen, y en el supuesto de duda, en el que mejor se

adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 3 y sin que en ningún caso se le pueda calificar como salario base.

F. Abono prorrateado del salario

Las empresas, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo podrán establecer sistemas de abono de salario anual de forma prorrateada en 12 mensualidades.

— Se permite, pues, en este ámbito, este prorrateo del salario global anual.

G. Compensación y absorción

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubiera pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

— O sea, sigue la pauta del art. 26.5 ET.

9. SUBSECTOR DE INDUSTRIAS DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICAS

A. Retribución

a) Industrias de Azulejos, Pavimentos y Baldosas cerámicas de Castellón (1999)

El Artículo 5 de este Convenio regula las Condiciones económicas, dispuso que, para 1999 el salario de los trabajadores afectados por este convenio sería el que figuraba en la tabla de salarios mensuales y diarios que se incluye como anexo.

Para el año 2000, el salario será el resultante de aplicar a la anterior tabla de salarios o, en su caso, a la revisada según el párrafo primero del art. 6º, el incremento de un porcentaje igual a la cifra que prevea el Gobierno del IPC más o, 65 por ciento, haciéndose otro tanto en el año 2001.

Los aumentos que representen estos salarios con respecto a los aplicables según la tabla de salarios del año respectivamente precedente, con la correspondiente revisión si hubiese tenido lugar, tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

Los importes de los destajos, tareas, primas e incentivos se incrementarán en 1999 en un 2,45 por ciento y en los años 2000 y 2001 en un porcentaje igual a la cifra del IPC que preve el Gobierno más un 0,65 por ciento.

Las diferencias salariales motivadas por la aplicación de este Convenio se abonarán dentro del mes siguiente a la publicación del mismo en el BOE.

b) *Industria Azulejera de Valencia (1999)*

En este Convenio las retribuciones por jornada normal figuran en las tablas anexas del mismo, siempre que mantengan los trabajadores los resultados habituales, o los que resultan de los estudios que se efectúen de acuerdo con lo previsto en este mismo Convenio. Las tres columnas versan sobre: 1ª) salarios bases por día efectivamente trabajado, que sirve a efectos de vacaciones, pagas extraordinarias de Navidad y verano y participación en beneficios; 2ª) plus de transporte, igual para todas las categorías y que se paga por día efectivamente trabajado, sin que repercuta en pagas o partes promedias, vacaciones, beneficios, ni ningún otro concepto, salvo para horas extraordinarias, y 3ª) incentivos.

b) *Laudo arbitral de 18 de octubre de 2001 del proceso de sustitución negociada de la derogada O.L. de la Construcción, Vidrio y Cerámica, en lo que se refiere al sector azulejero*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Laudo percibirán la retribución que resulte de sumar al salario base la totalidad de los complementos salariales regulados en el mismo.

No obstante lo anterior, las empresas son libres para establecer los complementos que tengan por conveniente de entre los regulados en este Laudo de acuerdo con el tipo de trabajo desempeñado y con la organización del trabajo establecidos.

El salario base es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su clasificación profesional.

La cuantía del salario base será la que en cada caso se hubiera pactado individualmente con el trabajador.

En desarrollo de lo dispuesto en el art. 26.3 ET se enumeran los distintos complementos salariales: a) personales: por ej. el de antigüedad; b) de puesto de trabajo: por ej. los de nocturnidad, penosidad, peligrosidad y toxicidad; c) de calidad o cantidad de trabajo: por ej. primas o incentivos, comisiones o pluses de actividad o de asistencia, y d) en atención a la situación y resultados de la empresa: por ej. participación en los beneficios de la empresa.

Los complementos de puesto de trabajo y de cantidad y calidad en el trabajo no se considerarán consolidados en el caso de movilidad funcional o geográfica, salvo convenio colectivo o pacto individual en contrario.

En concreción del art. 26.2 ET se aclaran lo que son las distintas percepciones extrasalariales que, aparte de las indicadas en dicho precepto, son: las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajo como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropas de trabajo, dietas, gastos de viaje y locomoción, pluses de transporte y de distancia o de las diferencias de alquiler o coste de vivienda que percibieran los trabajadores.

B. Revisión

a) Industrias de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999)

El artículo 6 de este Convenio vino a regular el tema de la revisión salarial, y previene que en el caso de que el IPC a 31 de diciembre de 1999 certificado por el INE con carácter provisional fuera superior al 1,95 por ciento y, tan pronto se constate dicha circunstancia, se efectuará una revisión salarial por importe del exceso sobre la indicada cifra. De igual modo, para los años 2000 y 2001, se establece una garantía salarial que operará por el exceso del IPC al 31 de diciembre del año correspondiente sobre la suma del IPC previsto por el Gobierno más el 0,65%. Tal revisión se abonará en una sola paga dentro del primer trimestre del año siguiente al que es objeto de revisión.

b) Industria Azulejera de Valencia (1999)

Si el IPC de 1999, medido por el INE el 31 de marzo de 2000, fuera superior en un 1,8 por ciento, se efectuará la revisión correspondiente a partir del 1 de abril de 2000 con efectos retroactivos. Lo mismo se hará en el año siguiente.

C. Antigüedad

a) *Industrias de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de Castellón (1999)*

Frente a las alternativas de otros convenios colectivos en orden a congelar o consolidar la antigüedad, en este Convenio, art. 8º, observamos nuevamente 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:

Los aumentos por antigüedad consistirán en dos bienios y hasta seis quinquenios y los importes mensuales serán los que figuran en la tabla II de este Convenio.

b) *Industria Azulejera de Valencia (1999)*

Se pagarán según las tablas de salarios I y II del Convenio.

c) *Laudo arbitral de 18 de octubre de 2001 del proceso de sustitución negociada de la derogada O.L. de la Construcción, Vidrio y Cerámica, en lo que se refiere al sector azulejero.*

La concesión del complemento por antigüedad deberá ser objeto de convenio colectivo, pacto entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa o pacto individual, donde se fijará su régimen.

D. Pagas extraordinarias

a) *Industrias de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicas de Castellón (1999)*

Partiendo de las dos que como mínimo establece el art. 31 del ET, las pagas extraordinarias serán las siguientes y seguirán el siguiente régimen jurídico en este CC para las Industrias de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999):

- * *Gratificación de verano*: que se pagará el último día hábil de la primera quincena del mes de julio.
- * *Gratificación de Navidad*: que se pagará antes del día 21 de diciembre.

Estas pagas se pagarán sobre la base de las columnas de las tablas del CC, 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 período 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.

* *Gratificación de fin de ejercicio*: que se pagará antes del día 31 de marzo del año siguiente en que se produce el devengo.

Esta última paga se abonarán según la columna «mensual y pagas» de la tabla I, más el aumento por antigüedad.

Tal y como con alcance general posibilita el art. 31 *in fine* ET para todo tipo de pagas extraordinarias, estas pagas podrá ser prorrateadas por años.

En cada paga extraordinaria, excepto en la de marzo (a la que ya hemo hecho alusión antes), el trabajador percibirá, aparte de las cantidades previstas en la tabla del Convenio, el promedio de las restantes percepciones salariales obtenidas en jornada normal en los seis meses naturales anteriores a su pago.

b) *Industria Azulejera de Valencia (1999)*

Se prevén las dos pagas extraordinarias según las normas de la vieja Ordenanza del sector, pudiéndose prorratear en las doce mensualidades.

Asimismo se prevé la participación en beneficios del 8,33 por ciento del salario base de cada trabajador efectivamente percibido durante el año anterior más la antigüedad. Si se trabaja a incentivo, prima o destajo se percibe el 8,33 sobre el salario base del convenio, más un 25% de dicho salario base, más la antigüedad y se pagará en la primera quincena de marzo del año siguiente al de su devengo.

c) *Laudo arbitral de 18 de octubre de 2001 del proceso de sustitución negociada de la derogada OL de la Construcción, Vidrio y Cerámica, en lo que se refiere al sector azulejero*

Se prevén dos pagas: una en el mes de julio y otra en diciembre. Las empresas las podrán prorratear en las doce mensualidades. Se calcularán en función al tiempo trabajado en el año anterior.

E. Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad

Industrias de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999)

En este Convenio estos pluses se pagarán a razón de 520 ptas por día trabajado.

F. Plus de nocturnidad y turnicidad

a) *Industrias de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999)*

En este Convenio este plus se pagará según lo previsto en la tabla II del propio, teniendo un especial detalle el plus de turnicidad que se fija 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.

b) *Industria Azulejera de Valencia (1999)*

De conformidad con lo previsto en el art. 36 ET se prevé un incremento del 25% sobre el salario base.

G. Trabajo por turnos

Industrias de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999)

El tema del sistema de trabajo por turnos recibe un tratamiento especialmente salarial, significando este Convenio, que los trabajadores que presten sus servicios en régimen de tres turnos rotativos, percibirán un plus del 40 por ciento del salario base del Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo. Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de dos turnos continuados de lunes a domingo, percibirán un plus del 30 por ciento del salario base Convenio durante la vigencia del mismo. En ambos casos, este plus será compensable y absorbible con las primas que vinieran percibiendo.

H. Lugar, tiempo y forma del pago del salario

Industrias de Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999)

En este Convenio, y siguiendo la pauta del art. 29 ET, se establece que el salario se pagará en la forma y con la periodicidad que se establece en la legislación vigente; en este caso se respetarán los usos y costumbres de cada empresa.

En el caso de pago mensual, el trabajador podrá solicitar quincenalmente un anticipo cuya cuantía no será superior al 90 por ciento de las cantidades devengadas. La concesión de estos anticipos será obligatoria para cada empresa.

El pago podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al Comité de empresa o delegados de personal. Cuando el pago se haga a través de entidades de crédito se efectuará preferentemente por alguna que tenga oficina en la localidad de residencia del trabajador; si el trabajador residiese en lugar donde no hubiese entidad de crédito, el pago se realizará en efectivo salvo que por disposición legal o administrativa se ordene otra cosa.

I. Cláusula de descuelgue

Industria Azulejera de Valencia (1999)

Tal y como hemos visto en otros convenios colectivos del sector, éste CC regula con detalle esta materia, señalando que en aquellas empresas que acrediten situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a aquel en que se pretenda aplicar esta medida, no será necesaria y obligada la aplicación de los incrementos salariales pactados en este convenio. Para valorar esta situación, se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de la cuenta de resultados. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendidas las circunstancias y dimensiones de la empresa afectada.

Las empresas en las que concurren las circunstancias expresadas en el párrafo primero, comunicarán a los representantes de los tra-

bajadores, así como a la Comisión paritaria del Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de aplicación del Convenio.

En el plazo de 20 días hábiles siguientes a essta comunicación la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, así como a la Comisión paritaria, la documentación a la que se hace referencia en los apartados anteriores y dentro de los 10 días siguientes, ambas partes deberán acordar la procedencia o no de la aplicación de la presente cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión paritaria en el plazo de 5 días siguientes a haberse producido, procediendo dicha Comisión de la forma siguiente:

- * *En caso de acuerdo*, la Comisión paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma.
- * *En caso de desacuerdo*, la Comisión paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, los asesoramientos técnicos pertinentes y, oídas las partes, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias necesarias, siendo su decisión vinculante. Este procedimiento se desarrollará como máximo en el plazo de un mes a contar desde la fecha en que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión paritaria.

En ningún caso las empresas podrán aplicar la presente cláusula de descuelgue más de dos ejercicios seguidos.

Una vez desaparecidas las condiciones que motivaron el descuelgue, la empresa deberá regularizar los salarios pactados en el Convenio, así como liquidar los atrasos consecuencia del descuelgue, en el plzo que se acuerde con los representantes de los trabajadores. Estos están obligados a tratar y mantener la información recibida y los datos a que han tenido acceso, de forma confidencial observando respecto a todo ello el más estricto sigilo profesional.

Capítulo VI

VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. 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 artículo 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 analiza-

dos, motivo que nos obliga a estudiar cada una de ellas de forma particularizada.

A. Subsector de Construcción y Obras Públicas

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 CC del subsector de la construcción y obras públicas se reserva toda esta regulación al ámbito territorial nacional y se deja libres a los convenios provinciales solamente para que puedan fijar en su ámbito territorial el importe de la dieta y la media dieta que debe percibir el trabajador desplazado, de forma que, en todo lo demás, los CC provinciales deben respetar los términos que la norma convencional estatal impone. Por ello es también por lo que normalmente, y a salvo de alguna excepción llamativa¹, los CC provinciales de este

¹ Esta excepción es el CC para construcción de Tarragona (1999) que crea una regulación propia y diferenciada en su ámbito de aplicación, señalando expresamente que dichas disposiciones sustituyen lo que prevé el Convenio general del sector de la construcción. Esta regulación resulta absolutamente dispar de la que se regula en el CC general, diferenciándose dos situaciones de movilidad distintas: el desplazamiento y el traslado.

Se considera traslado la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo permanente en la empresa diferente al que hasta entonces había prestando sus servicios, y situado en distinto término municipal; el desplazamiento se considera el destino temporal de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa. A continuación se regulan las condiciones de los traslados y las condiciones de los desplazamientos. En relación a los traslados y tras señalarse que éstos deben regirse por lo señalado en el artículo 40 ET se establece que se han de tener en cuenta una serie de condiciones, entre las que se con-

subsector tan sólo regulan —eso siempre de forma obligada— la cuantía de las dietas y medias dietas que le corresponde percibir a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio.

templán los derechos a los que tienen acceso los trabajadores trasladados: 1º) Los trabajadores afectados tienen derecho a que el traslado sea preavisado con un mes de antelación; 2º) Además, cuando el traslado implique cambio de residencia la empresa está obligada a: a) facilitar viviendas de características adecuadas o similares a las que el trabajador ocupaba, para alojar a su familia en las mismas condiciones de alquiler que venía satisfaciendo, o abonarle la diferencia del precio superior del alquiler que tenga la nueva vivienda. En el supuesto de que la vivienda en la que residía el trabajador fuera de su propiedad, se calculará de diferencia de alquiler, valorando el que correspondería a esa vivienda según su situación y características. De igual manera se procederá si el trabajador fuera a adquirir una vivienda en propiedad en el lugar de traslado; b) otorgar al trabajador el disfrute de una licencia retribuida de siete días de duración para proceder al traslado del domicilio; c) abonarle los gastos de desplazamiento al nuevo domicilio del trabajador y familiares que convivan con él, así como los del mobiliario y ajuar doméstico; d) compensarle por los mayores costos que tenga que soportar por la razón de la escolaridad de sus hijos, durante el resto del curso escolar en el que se haya realizado el traslado. El trabajador que mediante decisión de la empresa hubiera de ser trasladado, tendrá derecho a optar por la rescisión del contrato, en el plazo de quince días a contar desde su notificación, mediante la percepción de una indemnización de treinta días por año completo de antigüedad de las retribuciones fijadas por jornada ordinaria con el límite de un año de retribución.

Respecto a las condiciones de los desplazamientos, se reconoce que las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo diferentes de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, de acuerdo con lo que establece el artículo 40 ET. Las empresas designarán libremente a los trabajadores que hayan de desplazarse cuando el destino en la obra o centro de trabajo no exija pernoctar fuera del domicilio o cuando, exigiendo esta circunstancia, no tenga una duración superior a treinta días. En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a treinta días, las empresas propondrán el desplazamiento de los trabajadores que crean más idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto de que por este procedimiento no se cubran las vacantes a proveer se procederá a su designación obligatoria entre el que reúna las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para ser desplazados: 1) menos antigüedad en la empresa; 2) disminuidos físicos o psíquicos; 3) representantes de los trabajadores. El preaviso, en tales supuestos se ajustará a las siguientes condiciones: Las empresas que deban realizar algún desplazamiento que obliguen a pernoctar fuera de su domicilio deberán preavisarlo por escrito con los siguientes plazos: a) empresas de servicio o auxiliares de la construcción; a.1.) veinticuatro horas de antelación cuando el desplazamiento sea de una duración no superior a quince días y el lugar donde ha sido desplazado se encuentre en la provincia de Tarragona. a.2) Cuarenta y ocho horas de antelación en los siguientes supuestos: Los de duración superior a quince días y el lugar de desplazamiento se encuentre fuera de la provincia de Tarragona y dentro de Cataluña; Los de duración inferior a treinta días cuando el lugar de desplazamiento se encuentra fuera del territorio de la Generalidad de Cataluña. b) Resto de las empresas: b.1) 24 horas de antelación en los siguientes supuestos: siempre que el desplazamiento

La regulación que se contiene en el CC general, 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 CC 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 artículo 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 CC general citado:

1º. A percibir unas *compensaciones económicas* a lo largo de un período de tiempo². La cuantía de dichas compensaciones se cifra en

sea de una duración superior a siete días e inferior a quince días; siempre que el lugar de trabajo donde se desplace el trabajador se encuentre fuera de la provincia de Tarragona y dentro del territorio dependiente de Cataluña, con independencia de la duración del desplazamiento; b.2) Setenta y dos horas en los siguientes supuestos: siempre que el lugar donde se desplace el trabajador se encuentre fuera de la provincia de Tarragona y dentro del territorio español. Como excepción, se establece que los preavisos acordados en los párrafos anteriores podrán omitirse en los supuestos que surjan como consecuencia de averías, siniestros, etc.

Además, los trabajadores desplazados tienen derecho a percibir las dietas, exceptuando los viajes que realice voluntariamente el trabajador. En los desplazamientos superiores a tres meses que no permiten pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente para estar con sus familias, esto podrá consistir en la subvención de los viajes de ida y vuelta en todos o en parte de los fines de semana, adecuación de las semanas de trabajo para facilitar visitas periódicas a la familia, concesión de permisos periódicos, subvenciones del desplazamiento con sus familias, etc. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo en esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 40 ET, ampliándose hasta cinco días laborables por trimestre los de la estancia del trabajador en su domicilio y quedando estos días a disposición de la empresa.

² A las compensaciones generales establecidas en este CC general se suman otras creadas en CC provinciales, como la que fija el CC construcción y obras públicas de Bar-

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 afectado³. 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 Kms⁴ o más del centro de trabajo de partida y de residencia habitual⁵— tiene derecho a percibir, mientras dure éste, *dietas completas*, si el despla-

celona (1999) 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. O la del CC pintores murales, decoradores, empapeladores de Valencia (1999) donde se concede a los trabajadores que se desplacen dentro del término municipal, a un centro de trabajo que está a más de 10 Km. del centro urbano del domicilio de la empresa una compensación económica de 215 Pts por día efectivamente trabajado. Esta misma compensación, por las mismas causas se contiene en el CC para pintura de A Coruña (2000) en la cuantía de 360 Pts. diarias.

³ En el CC construcción y obras públicas de Zaragoza (1999-2001) se reconoce una compensación para el trabajador cuando no tenga derecho a las compensaciones contempladas en el CC general, que consisten en percibir 598 Pts. por día trabajado en jornada partida, cuando el centro de trabajo diste más de 8 Km. del centro de la localidad de residencia del trabajador y éste deba comer a su cargo en el lugar del centro de trabajo.

⁴ En el CC construcción y obras de Vizcaya (2000) la distancia es de 10 Km, excepto para el gremio de pintura que es de 15 Km. En el CC para construcción de Asturias (1999) la media dieta no tiene derecho a abonarse tampoco en el caso de que el desplazamiento tenga lugar a un centro de trabajo que diste menos de 10 Km. del centro del contrato laboral o del domicilio del trabajador.

⁵ Sorprendentemente en el CC construcción y obras públicas de Barcelona (1999) 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 CC 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, no teniéndose en cuenta, a estos efectos, ni el domicilio del trabajador, ni el domicilio de las obras en que hubiere trabajado o hubiese sido contratado anteriormente, salvo para los contratos para trabajo fijo de obra, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios (...). 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. Es dudoso que esta regulación pueda realizarse en el CC provincial cuando la materia está reservada al CC general que regula el tema de otro modo.

miento lleva ínsito un cambio de residencia, o *medias dietas* si el trabajador puede pernoctar en su residencia⁶.

- 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 económica, 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 desplazado⁷.

⁶ A efectos de cuándo corresponde percibir dietas completas o medias dietas en el CC canteros, marmolistas y granitos de Valencia (1998) se alude a una serie de circunstancias que hay que tener en cuenta: 1. El obrero que habitualmente come a medio día en su casa, y se le desplaza de tal forma que no pueda realizarlo, se le abona el importe de media dieta y gastos de viaje; 2. El obrero que normalmente coma en el taller, y se le desplaza de forma que no pueda realizarlo en el taller o en su domicilio percibirá 350 Pts. y gastos de viajes; 3. Cuando un obrero sea trasladado de un puesto de trabajo a otro de la misma empresa, siempre que no exceda de 15 Km. de distancia entre ambos, percibirá la media dieta y gastos de viaje. Igualmente, para la percepción de la media dieta en el CC mármoles y piedras de Vizcaya (1998) se señala que: Tendrán derecho a media dieta los trabajadores que sus desplazamientos sean superiores a diez Km. de radio del límite del casco urbano donde está ubicado el domicilio del trabajador y también del centro de trabajo, siempre y cuando no tengan que pernoctar fuera de su domicilio. A tales efectos, se considera como centro de trabajo el taller, salvo en el caso de empresas que no lo tengan, en cuyo caso se considerará como centro de trabajo la oficina o domicilio social.

⁷ En el CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000) se reconoce que si la extinción del contrato se produce por causas no imputables al trabajador éste tendrá derecho a la indemnización completa, que quede por compensar.

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 desplazamiento⁸.

Consiste normalmente en un importe dinerario⁹ y se tiene derecho a la dieta completa cuando el trabajador no puede pernoctar en su residencia habitual y se devenga siempre por día natural¹⁰, aunque, en ocasiones, también se percibe dieta o media dieta según el lapso temporal existente entre una jornada y otra¹¹. 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 completa¹². 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.

⁸ En el CC para pintura de A Coruña (2000) aparte de la dieta por pernocta, que se abona por cada día, se abona también la cantidad de 197 pts. mensuales para el lavado de ropa.

⁹ Aunque en algunos casos la empresa se compromete a pagar el importe concreto del alojamiento y manutención del trabajador. *Vid.* CC canteros, marmolistas y granitos de Valencia (1998).

¹⁰ En el CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000) se añade que: Si el día de salida pernoctara fuera de su domicilio, ese día devengará dieta completa. Además, en el CC para construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999) se señala que, en cualquier caso, se debe incluir en la percepción de las dietas la jornada del viernes, en cualquier caso.

¹¹ En el CC construcción y obras públicas de Valencia (1999) se señala que: Sea cual fuera la duración del desplazamiento, el trabajador percibirá 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 diez horas consecutivas entre dos jornadas laborales. Este período de descanso será al margen del tiempo empleado en ir y volver a la obra o al tajo. Si el trabajador no puede regresar a su domicilio antes de las 21 horas, debido a la distancia o por necesidad del trabajo, se entenderá que pernocta fuera de su domicilio, percibiendo la dieta completa. En similares términos *Vid.* CC pintores murales, decoradores, empapeladores de Valencia (1999).

¹² En el CC pintores murales, decoradores, empapeladores de Valencia (1999) se establece que las dietas fijadas para ciertas categorías profesionales pueden ser sustituidas por alojamiento en hoteles, residencias o paradores contratados por las empresas y con cargo a las mismas.

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 éstas¹³.

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 CC provinciales¹⁴ y que suele ser el mismo sea

¹³ Así, en el CC construcción y obras públicas de Albacete (2000) 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 CC construcción y obras públicas de Valencia (1999) se considera que el sábado es día normal a efectos de la percepción de la media dieta si se tiene derecho a la misma.

¹⁴ Como puede apreciarse en este listado de cuantías de algunos de ellos. Así, en el CC construcción y obras públicas de Albacete (2000) el importe de la dieta completa es de 4190 Pts., 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 1230 Pts., correspondiendo a la cena 1230 Pts., y a la pernoctación 1730 Pts. En el CC construcción y obras públicas de Alicante (1998) el importe de la media dieta es de 1000 Pts., el de la dieta completa de 3266 Pts. En el CC construcción y obras públicas de Cáceres la dieta completa se paga a 3225 Pts./día y la media dieta a 1560 Pts./día. En el CC construcción y obras públicas de Valladolid (2000) la dieta completa es de 3800 Pts./día y la media dieta 1350 Pts./día, para el año 2001. En el CC construcción y obras públicas de Jaén la

cual sea la categoría del trabajador¹⁵. 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 completa¹⁶, o lo que es lo mismo, pactar con la empresa que se sustituyan dichos importes por los gastos a justificar¹⁷ o, también, se adquiere el derecho de poder incrementar las cantidades fijadas, que tienen en carácter de mínimas, por acuerdo con la empresa, cuando la cuantía del gasto así lo exija¹⁸.

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 que obedezca a un caso de urgente necesidad, preaviso que debe hacerse extensivo, también, a los representantes de los trabajadores¹⁹, 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.

dieta completa es de 3490 Pts. y la media dieta de 1535 Pts. En el CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000), la dieta completa es de 4920 Pts., y la media dieta de 1399 Pts. En el CC construcción y obras públicas de Sevilla (2000) la dieta es de 3950 Pts./día y la media dieta de 1215 Pts./día. En el CC construcción y obras públicas de Cuenca (1999) la dieta es de 2660 Pts. y la media dieta de 1125 Pts.

¹⁵ Excepcionalmente, en el CC construcción de Soria (1998) y el CC pintores murales, decoradores, empapeladores de Valencia (1999) y el CC para construcción de Guadalajara (2000) la dieta tiene diferente cuantía en atención a la categoría del trabajador.

¹⁶ 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.* CC construcción y obras públicas de Alicante (1998). *Vid.*, también, CC elaboración e instalación de piedra y mármol de A Coruña (2000) o el CC para construcción de Pontevedra (2000).

¹⁷ CC para construcción de Orense (1999).

¹⁸ CC construcción y obras públicas de Las Palmas (1993) o CC para construcción de Córdoba (2000).

¹⁹ En el CC mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999-2001) se establece un plazo de preaviso peculiar para el desplazamiento en cantera. Se señala que: La Dirección de cada empresa, en virtud de sus facultades organizativas y del trabajo, y por razones técnicas, organizativas o de productividad, podrá desplazar al personal necesario de canteras para realizar, en los Centros de trabajo en canteras de la empresa, en la provincia de Alicante y en las limítrofes hasta 40 Km., los trabajos propios de su categoría profesional, mediando un aviso anticipado de 72 horas como mínimo.

- b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año el preaviso debe ser de treinta días²⁰ 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.

3°. A *impugnar judicialmente la orden de traslado*, aunque la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador²¹.

4°. 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 laborales 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 anual²².

5°. 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

²⁰ En el CC construcción y obras públicas de Alicante (1998), en el CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000), y en el CC construcción y obras públicas de Sevilla (2000) y en el CC construcción y obras públicas de Las Palmas (1993) la antelación que se señala en tal supuesto es de 15 días, cuando el contenido del CC es obligatorio para los CC de ámbito territorial inferior, por lo que no sería un plazo válido.

²¹ En el CC construcción y obras públicas de Barcelona (1999) se dispone que: En los desplazamientos superiores a un año, cuando se opusiera a ellos el trabajador afectado, alegando justa causa, se derivarán para el mismo los derechos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores. Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar por la rescisión del contrato en el término de quince días a contar desde la notificación del mismo, mediante el percibo de una indemnización de treinta días por año completo de antigüedad de las retribuciones fijas por jornada ordinaria, con el límite de un año de retribución.

²² En el CC construcción y obras públicas de Barcelona (1999) el trabajador tiene derecho a percibir 7 días de licencia retribuida para proceder al traslado del domicilio cuando los desplazamientos impliquen cambio de residencia.

compensación correspondiente²³ calculada en atención a la distancia recorrida²⁴ cuando utilice su propio vehículo, aunque, en tal caso, normalmente se requiere la autorización previa de la empresa²⁵. Además, cuando el personal desplazado que pueda volver a pernocitar 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, el exceso se le abonará a prorrata del salario del Convenio²⁶. En algunos casos, en vez de

²³ En el CC construcción y obras públicas de Albacete (2000) los gastos de locomoción se pagan a razón de 39 Pts. por km o fracción superior a los 500 m, en el caso de que el trabajador utilizara su vehículo particular, previa la autorización de la empresa. En el CC construcción y obras públicas de Ourense se abona, por gastos de locomoción, 24 Pts./Km. En el CC construcción y obras públicas de Alicante (1998) por gastos de locomoción se abonan 26 Pts./km. En el CC construcción y obras públicas de Cáceres (1998), se tiene derecho a percibir 36 Pts./km, en gastos de locomoción. En el CC construcción y obras públicas de Segovia (2000) se abona por 36 Pts./Km. En el CC construcción y obras públicas de Las Palmas se abonan 18 Pts./km, como mínimo, previa la autorización de la empresa, si bien la empresa puede, en cualquier momento, retirar la autorización al trabajador, facilitando, al propio tiempo, medio de transporte mecánico suficiente y adecuado. En el CC construcción y obras públicas de Lugo se abonan 24 Pts./km, por gastos de locomoción. En el CC mármoles y piedras de Vizcaya (1998) el kilometraje se abona a razón de 31 Pts./km en 1999. En el CC construcción y obras públicas de A Coruña (1999) por la locomoción se abona una compensación de 24 Pts./km. En el CC para construcción de Baleares (1999) los gastos por locomoción que se abonan son de 24 Pts. por Km., aunque, en el supuesto de que el precio del combustible sea objeto de variación, la Comisión paritaria debe decidir los criterios a seguir para la aplicación de dicha variación. En el CC para la industria de la construcción y obras públicas de Huesca (1999) se abonan 27 Pts./km. por gastos de desplazamiento si el centro de trabajo dista más de 4 Km. de la localidad de residencia del trabajador. En el CC para construcción de Málaga (1999) por gastos de locomoción la empresa abona 27 Pts./km. En el CC para construcción de Teruel (2000) el trabajador tiene derecho a percibir por gastos de locomoción 29 Pts./km. en el año 2000. En el CC para construcción de Asturias (1999) se perciben 34 Pts./km. por gastos de locomoción.

²⁴ A efectos de su liquidación, en algunos CC provinciales se incluyen menciones como la del CC construcción y obras públicas de Navarra (1999) donde se señala: A efectos de su liquidación se acuerda: a) El límite del casco urbano de Pamplona y Tudela se sitúa a los 4 Km. del edificio de la Diputación o Ayuntamiento, respectivamente, por lo que dicho plus se devengará a partir del Km. 4. El resto de Navarra comenzará a devengarse a partir de 2 Km. del Ayuntamiento o Concejo respectivo.

²⁵ *Vid.*, por ejemplo, CC construcción y obras públicas de Barcelona (1999), CC construcción y obras públicas de Badajoz (1998) o CC obras públicas de Asturias (1999).

²⁶ En el CC construcción y obras públicas de Navarra (1999) el abono de los viajes a prorrata del salario de Convenio se produce cuando, como consecuencia del desplazamiento hubieran de recorrer más de 30 Km. en cada uno de los viajes de ida y vuelta. En

abonarse una cantidad indemnizatoria por transporte, algunos CC provinciales reconocen el derecho a percibir, por parte de todos los trabajadores, y sea cual sea la distancia que deben recorrer un plus de transporte²⁷, o un plus de transporte fijo por cada día trabajado²⁸, o 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 económica²⁹. Pero, en cualquier caso, la percepción de plus por transporte o por desplazamiento no tiene porqué afectar a la percepción de las dietas.

6°. *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 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.

7°. *A gozar de una prioridad de permanencia en el centro de trabajo de origen si es representante de los trabajadores*, quienes tienen

tal caso, el exceso se le abonará a prorrata del salario de Convenio o se computará como jornada, a elección de la empresa. Además, se señala que para el cálculo del tiempo se utilizará, como factor de conversión, la velocidad media de 60 Km por hora.

²⁷ Es lo que hace el CC construcción y obras públicas de Valladolid (2000) o el CC construcción y obras públicas de Valencia (1999).

²⁸ De cuantía única para todas las categorías: 677 pts./día., en el CC construcción y obras públicas de Jaén (2000).

²⁹ CC construcción y obras públicas de Jaén (2000). Este plus es de 26 pts./km. En el CC construcción y obras públicas de Valencia este plus es de 24 pts./km que solamente se percibirá en caso de que el trabajador tenga que realizar recorridos a pie o a través de medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir al trabajo y cuando el centro laboral, obra o tajo donde haya de prestar sus servicios, se halle a más de 2 km del límite del casco urbano de la población de residencia. Si existe servicio público de transporte no se abona el plus, pero la empresa abona el importe íntegro del servicio que satisfaga el productor. 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 km. señalada, o optar por percibir la indemnización total por km. recorrido. A efectos de aplicar esta normativa se aclara que los límites del casco urbano será fijados por la alcaldía respectiva y, en caso de duda, por la Delegación de Trabajo. Además, 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 oceanográfico 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.

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. 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 contratados³⁰.

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.

³⁰ CC para construcción de Baleares (1999).

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 trabajado³¹.

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 tiempo³².

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 decisión³³. En

³¹ En el CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000) se completa el precepto señalando que, a efectos de la movilidad geográfica se considerará tajo inicial el fijado en el contrato, o, en su defecto, aquel en el que el trabajador/a inicie los trabajos. Además, también se reconoce el derecho a disfrutar, por parte de este personal, de las condiciones de que disfrutaban los trabajadores desplazados reconocidas en el CC general, y, además, a ser resarcido de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar de trabajo.

³² En el CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000) en tales casos el importe de la dieta que se percibe es el que resulte más beneficioso para el trabajador/a.

³³ En el CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000) se exige, además, que salvo casos de fuerza mayor, dicho cambio debe ser comunicado al personal con una antelación de 1 mes. Y, además, se exige que acordado el traslado, empresa y trabajadores deberán negociar obligatoriamente la compensación de los gastos que se ocasionen como

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 artículo 40.2º del ET, y, en cuanto a sus condiciones, según se ha señalado, a lo previsto en el CC general³⁴.

B. Subsector derivados del cemento

En el subsector de derivados del cemento el CC general (2000) contempla una regulación que han de incluir 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 pertenecientes al 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 CC general 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:

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 se

consecuencia del mismo. En el CC canteros, marmolistas y granitos de Valencia (1998) se genera el derecho en los obreros cuando se cierre el local de trabajo y se traslade el personal a otro lugar, y siempre que del local de referencia al nuevo no haya una distancia superior a 20 Km. a percibir los gastos de viaje. Posteriormente, 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 el traslado forzoso.

³⁴ En el CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000) se añade que no procederá el pago de las indemnizaciones cuando el traslado del centro de trabajo obedezca a una causa de fuerza mayor.

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 artículo 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 definen³⁵ 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 regulación³⁶, aunque no deben abonarse cuando la empresa ofrece la manutención y el aloja-

³⁵ En otra disposición distinta del CC general que se encuentra inserta no dentro de la movilidad geográfica, sino colocada sistemáticamente dentro de las percepciones económicas que percibe el trabajador.

³⁶ En el CC derivados del cemento de Cáceres (1997) no se fijan los importes para las dietas y medias dietas dado que se garantiza que la empresa facilitará a los trabajadores tanto la manutención como el alojamiento, y, en caso de no ser así, la empresa abonará al traba-

miento³⁷. Por lo demás, las dietas y medias dietas en algunas ocasiones³⁸ 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 correspondientes³⁹ u otorgándose el derecho a pactar entre empresa y

jador los gastos ocasionados en los conceptos mencionados, previa la presentación de los justificantes. En el CC derivados del cemento de Huesca (2000) 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 700 Pts. sólo en caso de dieta completa.

³⁷ Alojamiento y manutención que deben proporcionarse en condiciones dignas, tal como se señala en el CC derivados del cemento de Córdoba (1999).

³⁸ Peculiar resulta, por completa, la regulación contenida respecto a esta materia en el CC materiales y prefabricados para la construcción de Vizcaya (1999) donde se contemplan distintos tipos de pagos: Dieta completa. El personal que, estando desplazado tenga que pernoctar fuera de su residencia, tendrá derecho a una cantidad en concepto de dieta completa. El importe de esta dieta será de 5066 Pts. 2. Media dieta: A) Tendrá derecho a media dieta el personal que por cualquier causa sean desplazados de su centro de trabajo a otro centro diferente, fuera del término municipal de aquél y cuando, a la hora habitual de la comida, se encuentre fuera de su centro de trabajo. El importe de esta media dieta será de 1316 Pts. o comida por cuenta de la empresa. En caso de que este personal pare a comer cuarenta y cinco minutos después de su hora habitual, tendrá derecho a un complemento de 670 Pts.; B) En caso de que el personal pare a comer cuarenta y cinco minutos después de su horario habitual, estando en el centro de trabajo, tendrá derecho a media dieta de 1316 Pts. o comida a cuenta de la empresa; C) Tendrá derecho a media dieta el personal que por motivos de su ocupación terminen su jornada después de las 22 horas. Esta media dieta será de 1316 Pts. o cena a cuenta de la empresa. 3. Dieta para desayuno. El personal que por causas excepcionales tengan que comenzar la jornada laboral una hora antes de su entrada habitual, tendrá derecho a percibir una dieta de desayuno de 495 Pts.

³⁹ *Vid.* CC industrias de fabricación de artículos derivados del cemento (2000) o CC derivados del cemento de Alicante (1999-2000). En el CC derivados del cemento de Álava (1997) se señala que los trabajadores tienen derecho al incremento en 100 pts. de la media dieta cuando en trabajador tenga que desplazarse a un lugar que no sea su centro de trabajo 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 CC derivados del cemento de Ávila (2000) 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 CC derivados del cemento de Barcelona se señala que si el trabajador debe realizar un desembolso mayor al establecido para las dietas se le reintegrará el exceso hasta un máximo de 8.000 Pts., previa justificación del gasto efectuado. En el CC derivados del cemento de Navarra (2000) 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 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.

trabajadores cuantías de dichas dietas y medias dietas superiores⁴⁰. 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 desplazamientos⁴¹. 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 empresa⁴², pague una cantidad de dinero por distancia recorrida si el trabajador utiliza medios propios para desplazarse⁴³.

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 obs-

⁴⁰ Es lo que se permite en el CC derivados del cemento de Córdoba (1999). En el CC forjados y hormigones de Zaragoza (2000) corresponde a las partes fijar de mutuo acuerdo la cuantía de las dietas cuando los desplazamientos del trabajador sean fuera de la península.

⁴¹ Se hace, por ejemplo, entre otros muchos, en el CC derivados del cemento de Palencia (1998).

⁴² Vid, por ejemplo el CC industrias derivados del cemento de Guipúzcoa (2000) en donde se abona por Km. en coche propio y por orden de la empresa 34,4 Pts./Km.

⁴³ Esto es lo que se hace, por ejemplo, en el CC derivados del cemento de Ávila (2000).

tante, 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 considere 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 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 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 elige 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, en donde como se recuerda no se realiza mención alguna a la estructura de la negociación colectiva en el CC general nacional 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 CC general del subsector de tejas y ladrillos 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 derivados

En el CC general estatal para el subsector de yesos, escayolas, cales y derivados (1999) 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 cuándo 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 justifiquen, 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 kms; c) Cuando entre el lugar de residencia habitual del trabajador y el nuevo centro de trabajo exista una distancia inferior a 15 kms. En caso de traslado, el trabajador tiene derecho:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.

5. 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 artículo 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 a éste 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 artículo 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.

E. Otros subsectores

En otros CC provinciales del resto de los subsectores se regula cuándo se considera que existe desplazamiento⁴⁴ y las condiciones en las que debe realizarse éstos⁴⁵, aunque lo habitual es que la mención se haga tan sólo a cuándo se tiene derecho a percibir las dietas⁴⁶ y/o la cuantía de las dietas a que tienen derecho los trabajadores cuando son desplazados fuera de su lugar de trabajo⁴⁷, los pluses de transporte o la cuantía de los gastos por locomoción a que tiene derecho el trabajador desplazado⁴⁸, conceptos estos últimos que, a

⁴⁴ En el CC vidrio plano de Barcelona (1994) se considera 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 abonará como tiempo de trabajo. No se considera desplazamiento el realizado dentro del municipio ni el realizado a menos de 10 Km. a partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo. Tampoco devenga desplazamiento ni dieta si la obra está a menos de 10 Km. a partir del límite del municipio al que corresponda el centro de trabajo habitual.

⁴⁵ *Vid.* CC manufacturas de productos abrasivos de Barcelona (1999).

⁴⁶ Así, por ejemplo, llama la atención tan pormenorizada que se contiene acerca de cuándo corresponde la percepción de la media dieta en el CC para hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000). A la media dieta se tiene derecho: A) El personal que sea desplazado de su centro de trabajo a otro diferente, fuera del territorio municipal de aquél y cuando, a la hora habitual de la comida, se encuentre fuera de su centro de trabajo. El importe de esta media dieta será de 1377 Pts. o comida a cuenta de la empresa. En caso de que este personal pare a comer 45 minutos después de su hora habitual, tendrá derecho a un complemento de 690 Pts.; B) En caso de que el personal pare a comer 45 minutos después de su horario habitual, estando en el centro de trabajo, tendrá derecho a media dieta de 1377 Pts. o comida a cuenta de la empresa; C) tendrá derecho a media dieta el personal que por motivos de su ocupación termine su jornada después de las 22 horas. Esta media dieta será de 1377 Pts. o cena por cuenta de la empresa; 3. Dieta para desayuno: el personal que por causas excepcionales tenga que comenzar la jornada laboral una hora antes de su entrada habitual, tendrá derecho a percibir una dieta de desayuno de 518 Pts. En los mismos términos regula el CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (1998). *Vid.*, también, por ejemplo, el CC industrias vidrio de Sevilla (1998).

⁴⁷ *Vid.*, por ejemplo, el CC materiales de construcción de A Coruña (1999), CC comercio de materiales de construcción de Cantabria (1998) o CC materiales y prefabricados para construcción de Lugo (1999).

⁴⁸ Así ocurre, por ejemplo, en el CC para comercio de materiales de construcción de Pontevedra (1999), o en el CC para comercio de materiales de construcción de Jaén (1999) o en el CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (1998) o en el CC para construcción de Tarragona (1999) donde se paga por la empresa a razón de 36 Pts./Km, a partir de los dos primeros del límite del casco urbano de la población de residencia del trabajador, los desplazamientos de los trabajadores si utilizan automóvil de su propiedad o los gastos originados por la utilización del servicio público. En el CC comercio, manufacturas de vidrio plano de Las Palmas (1996) se reconoce el derecho a billete gratuito para el trabajador y sus familiares cuando el traslado tenga carácter definitivo y el derecho al transporte gratuito

menudo, se confunden en las normas convencionales, o cuándo se considera que es facultad de la empresa el traslado de sus trabajadores⁴⁹. También se contempla el derecho a percibir otra serie de compensaciones como indemnizaciones⁵⁰ o el pago de las horas de más, consideradas como de trabajo efectivo utilizadas en desplazamientos⁵¹ y se reconoce el derecho a que queden salvaguardados los intereses del trabajador desplazado o trasladado⁵²

Particularmente, en el CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000) 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 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 per-

del mobiliario, ropas y enseres de su hogar, debiendo indemnizar la empresa en caso de pérdidas o siniestro de aquéllos, en caso de no haber ésta asegurado la contingencia de estos riesgos. *Vid.*, también, CC comercio y manufactura de vidrio plano de Málaga (1998).

⁴⁹ En el CC materiales de construcción de A Coruña (1999) se considera facultad de la empresa el trasladar su personal de un centro a otro, siempre que se encuentre en municipios limítrofes o siempre que la distancia no supere los 20 Km. En tal caso la empresa está obligada a abonar la diferencia al trabajador por el precio del traslado desde su domicilio al nuevo centro de trabajo, si la hubiere.

⁵⁰ En el CC alfarería de La Rioja el trabajador desplazado tiene derecho a percibir una indemnización de 5 mensualidades de salario.

⁵¹ En tal caso, por ejemplo, en el CC construcción de Tarragona (1999) si el trabajador ocupa en desplazarse más de media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso de tiempo se le abona con carácter de anticipo, como tiempo trabajado y en fracciones no inferiores a media hora. Para el cómputo del tiempo se considerará el utilizado desde el límite del casco urbano de la residencia del trabajador y el del centro de trabajo. *Vid.*, también, CC vidrio plano de Barcelona (1994).

⁵² CC comercio y manufacturas de vidrio plano de Las Palmas (1996).

noctar 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 se 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 km 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 notifica-

ción 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.

En el resto de los instrumentos colectivos estudiados no se regula de forma tan pormenorizada el tema de la movilidad geográfica, quizá porque no les afecta de forma tan importante esta vicisitud a los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación respectivos, aunque sí se contienen, a menudo, cláusulas que fijan indemnizaciones económicas que se perciben en concepto de compensaciones por desplazamiento en forma de dietas o medias dietas o en forma de la devolución de las cantidades utilizadas para sufragar gastos ocasionados por los desplazamientos del trabajador fuera del centro de trabajo⁵³. Además, la dieta completa suele otorgarse cuando el personal desplazado tenga que pernoctar fuera de su residencia y la media dieta se otorga en casos de desplazamientos del trabajador, pero también en otros muchos supuestos. Además, por ejemplo también se regula el orden de prioridad de permanencia entre los trabajadores que quedarían afectados por un traslado⁵⁴.

2. 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 CC generales nacionales de algunos de los subsectores, regulación que es reiterada en los CC provinciales de ámbito inferior nor-

⁵³ En el CC para hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000) cuando el personal preste sus servicios fuera del centro de trabajo el tiempo invertido en los desplazamientos al lugar de trabajo se computa como de jornada; y, además, los gastos ocasionados por el desplazamiento son a cargo de la empresa, de forma que si el personal utiliza vehículo propio se le abonan 41 Pts./Km. y, si lo hace por autopista de peaje se le abona el importe de la misma, previa presentación del correspondiente recibo.

⁵⁴ *Vid.* CC azulejos, pavimentos, baldosas cerámicas de Castellón (1999), en donde la prioridad de permanencia y, por orden creciente, se fija a los siguientes trabajadores: los mayores de cuarenta años; los titulares de familia numerosa; los de capacidad laboral disminuida; los menores de edad; los representantes de los trabajadores.

malmente, en los que no suelen encontrarse muchas otras disposiciones o que añadan mucho más a las disposiciones del CC general del subsector correspondiente⁵⁵.

En los diferentes subsectores, y, como ocurre, por ejemplo, en el CC general del subsector de la construcción y obras públicas (1998), en primer lugar y, en términos muy similares, se define la movilidad funcional —casi reiterando lo dispuesto en el artículo 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 CC general para derivados del cemento (2001), y particularmente, la movilidad funcional se permite entre categorías equivalentes —de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 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 CC subsector de construcción y obras públicas, 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 pueda cambiarse las funciones del trabajador, tanto en sentido ascendente, como descendente.

⁵⁵ Así, por ejemplo, en el CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999) 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.

A. Cambio a funciones de categoría o grupo profesional superior⁵⁶

Tal como se limita en el artículo 39 ET, un trabajador puede 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 CC general estatal para tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida 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 CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999) 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 meses⁵⁷.

Además, según reza el artículo 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 CC generales otorgan

⁵⁶ 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 (1999), 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.

⁵⁷ En el CC comercio y manufacturas vidrio plano (1996) se obliga a que, en caso del desempeño de funciones de categoría superior, la empresa deba cubrir las vacantes de forma reglamentaria en el plazo improrrogable de tres meses, excepto para el personal titulado, en que el plazo será de 12 meses.

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 del afectado, tal como ocurre en el CC subsector para construcción y obras públicas, en donde el ascenso puede alcanzarse previa reclamación del trabajador. En él se señala que, una vez superados esos períodos, procede la clasificación profesional adecuada del trabajador, que éste deberá reclamar de la empresa. 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, el interesado 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 cumplimiento del artículo 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, éste tiene derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada. Igualmente, en el CC materiales de construcción de A Coruña también se faculta al trabajador para que, una vez pasados los tres meses y si siguiera realizando los mismos trabajos, pueda éste promover expediente de clasificación ante la autoridad correspondiente. De igual forma, en el CC comercio de materiales de construcción de Tarragona (1999) el trabajador también debe solicitar el ascenso cuando las tareas de categoría superior se desarrollen en un período de tiempo de cinco meses en un total de doce mensualidades o de siete meses en 24 mensualidades.

No sucede lo mismo en otros subsectores ya que en el CC general para derivados del cemento (2001) sí 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 CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (2000) 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 CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999), 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 subsector⁵⁸, aunque, a título de ejemplo, en el CC general para el subsector de construcción y obras públicas 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 se 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 desempeñar⁵⁹.

Por lo demás, en el CC del subsector de construcción y obras públicas y el de derivados del cemento, esta normativa convencional no se aplica 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

⁵⁸ 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.

⁵⁹ Esto mismo se reproduce, por ejemplo en el CC estatal para tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000), 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.

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 servicio militar o prestación social sustitutoria, 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 CC de derivados de cemento 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 CC nacional vidrio, cerámica y extractivas 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 inferior⁶⁰

Según se dispone en el CC general para el subsector de construcción y obras públicas y el CC general para derivados del cemento, en el CC nacional para vidrio, cerámica y extractivas y en el CC estatal para tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida, también puede la empresa destinar al trabajador a realizar funciones de categoría inferior cuando surjan necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles y 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. Además, en el CC estatal para tejas ladrillos y piezas de arcilla cocida se consi-

⁶⁰ La regulación en los CC provinciales es escasa, pero, excepcionalmente en el CC cerámica artística de Toledo (1999) 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.

dera 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 artículo 39 ET—.

Dicha regulación se completa por las cuatro normas convencionales —a excepción del CC nacional vidrio, cerámica y extractivas— al no permitir que la realización de trabajos de categoría inferior perduren por más de tres meses al año, aunque en el CC del subsector de construcción y obras públicas 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 CC general del subsector de construcción y en el CC derivados de cemento y en el CC nacional vidrio, cerámica y extractivas 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 CC general del subsector de construcción y obras públicas 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 competen⁶¹. En tal caso, este trabajador puede ser destinado por la empresa a realizar trabajos adecuados a sus condiciones actuales siempre que

⁶¹ Esto mismo se contempla también en el CC manufacturas de productos abrasivos de Barcelona (1999).

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 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 competente⁶².

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, que no han podido ser introducidas en el CC general del subsector —del año 1998— el CC construcción de Vizcaya (2000) 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

⁶² En el CC construcción de Ceuta (1999) se señala que a los efectos de lo previsto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, y teniendo en consideración que las actividades y trabajos de las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a Centros de trabajo permanente.

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, igual 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 Acuerdo Marco para el subsector de pizarra (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, entendiendo 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.

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

A. 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 Artículos 49 a 57 del ET⁶³, 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 como 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 estarse a lo señalado en cada regulación colectiva⁶⁴.

⁶³ Aunque esta remisión se hace expresamente en el CC general para construcción y obras públicas debe entenderse aplicable para todos los casos. *Vid.* art 96. CC general construcción y obras públicas.

⁶⁴ Una previsión en este sentido se contiene en el artículo 97 del CC general construcción y obras públicas.

B. 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 Acuerdo Marco para el subsector de pizarra (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 CC general para cerámica y vidrio plano, y en el CC general estatal para yesos, escayolas, cales y derivados (1999), aunque, en ninguno de estos CC generales el contenido es vinculante o es regulación mínima que han de respetar los CC de ámbito inferior. Por lo demás, es bastante frecuente encontrar regulación de la materia en los diferentes CC provinciales del subsector de construcción y obras públicas, y mucho menos frecuente en los CC 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—⁶⁵, 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 colectivos⁶⁶. 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 «entera-

⁶⁵ *Vid.* CC edificación y obras públicas de León (2000).

⁶⁶ *Vid.* CC construcción y obras públicas de Córdoba (2000) o CC construcción y obras públicas de Zaragoza (1999-2001).

do»⁶⁷. A pesar de ello, también podría darse el preaviso verbalmente, aunque son pocos los convenios que contemplan esta posibilidad expresamente⁶⁸, aunque, y en tal caso empresa o trabajador deberían expedir un justificante que acredite que se ha producido el mismo⁶⁹.

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 n° de días fijo para todos los trabajadores, que puede ser de 1 día⁷⁰, de 5 días⁷¹, 7 días⁷², 8 días⁷³, 10 días⁷⁴, 15 días⁷⁵ naturales pero, en ocasiones, se fija en atención a la titulación o capacitación del personal o a las categorías profesionales existentes⁷⁶, o según la modalidad

⁶⁷ CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000), CC construcción y obras públicas de Cantabria (1998), CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000), CC construcción y obras públicas de Valencia (1999) o CC elaboración e instalación de piedra y mármol de A Coruña (2000).

⁶⁸ Esta posibilidad se permite solamente cuando el preaviso lo formule el trabajador a la empresa en el CC construcción y obras públicas de Teruel (2000), pero no cuando el preaviso lo efectúa la empresa al trabajador. Lo mismo ocurre en el CC construcción y obras públicas de Orense (1999).

⁶⁹ Vid. CC construcción y obras públicas de Ourense (2000).

⁷⁰ CC construcción y obras públicas de Córdoba (2000).

⁷¹ CC construcción y obras públicas de Valencia (1999).

⁷² CC construcción y obras públicas de Cantabria (1998), CC construcción y derivados del cemento de Zamora (2000) o CC construcción y obras públicas de Palencia (1999).

⁷³ CC almacenistas de materiales de construcción de León (2000) o CC construcción y obras públicas de Orense (1999).

⁷⁴ CC comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999), CC construcción y obras públicas de Ourense (2000) o CC comercio de vidrio y cerámica de Alicante (2000).

⁷⁵ CC construcción y obras públicas de Segovia (2000), CC construcción y obras públicas de León (1999) o CC construcción y obras públicas de Valladolid (2000).

⁷⁶ En el CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000), CC materiales y prefabricados para construcción de Lugo (1999), CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000), CC materiales y prefabricados para construcción de Vizcaya (1999) y CC construcción y obras públicas de Baleares (1999) se obliga a preavisar con: 1 mes, si son titulados, empleados, administrativos, técnicos, encargados y capataces; y con 2 semanas para el personal obrero. En el CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000), lo mismo, pero, además, para los aprendices reduce aún más el preaviso, que es de 1 semana. En el CC comercio de materiales de construcción de Barcelona (1999) 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. En el CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000) los plazos son distintos: tres meses para

contractual del trabajador afectado, la duración del contrato⁷⁷, o la cuantía del salario que perciba⁷⁸. El plazo que se concede a la empresa para que preavise al trabajador suele ser de 15 días naturales⁷⁹, aunque algunas veces este plazo se reduce en razón o no de la extensión temporal del contrato⁸⁰ y, en otros casos, se excluye el cumplimiento del plazo de preaviso cuando se trate de un despido disciplinario⁸¹.

El incumplimiento del plazo y que durante ese tiempo no se trabaje, representa, para el trabajador, normalmente la pérdida de alguna retribución⁸² que, frecuentemente, es la liquidación laboral correspondiente a la remuneración de las horas que en jornada laboral ordinaria hayan dejado de preavisarse⁸³, aunque, en menos ocasiones, la falta de preaviso también puede conllevar la pérdida de las

los técnicos titulados, un mes para los empleados, una semana para el personal obrero y una semana para los aprendices. *Vid.* también, CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1998), CC general para cerámica y vidrio plano y CC estatal para yesos, escayolas, cales y derivados (1999).

⁷⁷ En el CC construcción y obras públicas de Baleares (1999) para los trabajadores fijos de obra el plazo de preaviso es de 15 días y no se excluye que deba preavisarse el cese en el contrato de interinidad. En el CC derivados del cemento de Alicante (2000) el preaviso debe realizarse con una antelación de 7 días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a 30 días naturales y de 15 días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. En el CC general para cerámica y vidrio plano 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 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.

⁷⁸ En el CC construcción y obras públicas de Teruel (2000) el plazo de preaviso se fija en 7 días, excepto para los trabajadores que perciban un salario igual o superior al señalado en el nivel VIII. En tal caso el plazo de preaviso será de 15 días.

⁷⁹ CC construcción y derivados del cemento de Zamora (2000).

⁸⁰ En el CC general estatal para yesos, escayolas, cales y derivados (1999) 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 CC construcción y obras públicas de Palencia (1999) también se dispone que si el contrato tiene una duración inferior a 365 días el preaviso será inferior a 7 días.

⁸¹ CC construcción y obras públicas de Segovia (2000).

⁸² Aunque, a veces, no se impone sanción alguna para el trabajador, y sí para la empresa. *Vid.* CC industria del vidrio de Zaragoza (1998).

⁸³ CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000), CC construcción y obras públicas y derivados de cemento de Zamora (2000), CC almacenistas de materiales de construcción de León (2000), CC materiales y prefabricados para construcción (1999), CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000) o el descuento del salario base respecto de esos días pactado en convenio. *Vid.* CC construcción y obras públicas de Segovia (2000).

partes proporcionales de las gratificaciones de verano, navidad y vacaciones⁸⁴, de los días de retribuciones de pagas extras y beneficios⁸⁵ o de una parte de estos conceptos⁸⁶ que corresponda a los días de falta de preaviso o no trabajados⁸⁷. 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 trabajador⁸⁸. 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 trabajadores⁸⁹. 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 preavisar⁹⁰.

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 adeudadas⁹¹. En algunos convenios colectivos provinciales, además, se posibilita que la empresa cree el docu-

⁸⁴ CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000), CC construcción y obras públicas de León (1999) y CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000).

⁸⁵ CC comercio de materiales de construcción de Barcelona (1999).

⁸⁶ En el CC construcción y obras públicas de Valladolid (2000) se sanciona el incumplimiento quitando al trabajador el 50% del salario de los 15 días de preaviso o la parte proporcional que corresponda. En el CC construcción y obras públicas de Palencia (1999) 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 CC construcción y obras públicas de Ávila (1999) 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.

⁸⁷ En alguna ocasión la pérdida de la retribución se refiere a menos días de los que se exige se adelante la notificación. En el CC construcción y obras públicas de Valencia (1999) se exige que el trabajador preavise con 5 días y se sanciona el incumplimiento con la pérdida de 3 días de salario.

⁸⁸ CC construcción y obras públicas de Cantabria (1998) y CC general cerámica y vidrio plano.

⁸⁹ CC cerámica artística de Toledo (1999).

⁹⁰ CC construcción y derivados del cemento de Zamora (2000).

⁹¹ CC construcción y obras públicas de Asturias (1999).

mento 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 caso⁹².

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 fijar⁹³.

C. 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 en la deuda⁹⁴. La

⁹² *Vid.*, por ejemplo, el CC construcción y obras públicas de Ávila (1999).

⁹³ El documento de liquidación por cese se contempla, por ejemplo, en el CC construcción y obras públicas de Córdoba (2000).

⁹⁴ A pesar de generar estos efectos liberatorios, en el CC construcción y obras públicas de Córdoba (2000) se señala que los trabajadores afectados por el Convenio que cesen en el transcurso del año, tienen derecho a percibir también 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 señalado respecto a la compensación y absorción, aunque se hubiese firmado el finiquito.

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 CC general regula cómo debe ser este recibo de finiquito, regulación ésta que debe ser similar en todos los CC provinciales del subsector, dado que la materia de extinción del contrato de trabajo está reservada al ámbito territorial nacional y no puede concurrir en este subsector dicha regulación con otras de ámbito territorial inferior⁹⁵. En el resto de los subsectores la regulación no se realiza en el CC general, pero en algunos CC provinciales aparece una regulación que, en esencia, reitera la que se contiene en el CC general del subsector de la construcción, que, sobre todo y, en esencia pretende que se controle y registre tales documentos⁹⁶ y que el trabajador pueda contar con la presencia en el acto de la firma con representantes de los trabajadores que puedan asesorarle⁹⁷.

Atendiendo a esta regulación, el CC general construcción y obras públicas 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

⁹⁵ Es frecuente, por tanto, que los mentados preceptos se repitan en los instrumentos negociales provinciales. Así sucede, en el CC construcción y obras públicas de Cáceres (1998), CC construcción y obras públicas de Cuenca (1999), CC construcción y obras públicas de León (1999), CC construcción y obras públicas de Ourense (2000), CC construcción y obras públicas de Albacete (2000).

⁹⁶ Vid. por ejemplo, el CC derivados del cemento de Alicante (1999-2000), CC derivados del cemento de Valladolid (1997), CC forjados y hormigones de Zaragoza (2000), el CC explotación y manufactura de tierras industriales de Cuenca (1991). En el CC comercio y manufacturas de vidrio plano de Las Palmas (1996) se señala que: *Cuando al extinguirse la relación de trabajo se formalice finiquito, éste habrá de extenderse en impreso normalizado, cuyo modelo figura en el Anexo II de este Convenio. Los modelos de finiquitos serán visados por la Dirección Territorial de Trabajo de Las Palmas, quien consignará la fecha, cumplimentando la diligencia obrante al pie del mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador. La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los treinta días naturales siguientes al visado. Los finiquitos que carezcan de los requisitos indicados anteriormente, no surtirán efecto alguno para acreditar la baja del trabajador ni la recepción de la cantidad en ellos consignados.* (Vid, también, CC cales y yesos de Burgos (1998).)

⁹⁷ Este último requisito es condición indispensable para que el documento de finiquito tenga validez, por ejemplo, en el CC industrias yesos, escayolas y prefabricados de Madrid (1996).

de editarlo y facilitar ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales⁹⁸.

La organización patronal expide, pues, el recibo de finiquito, finiquito que debe ser numerado, sellado y fechado⁹⁹ y tendrá validez solamente en los quince días siguientes a contar desde la fecha en que fue expedido. 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—¹⁰⁰. En algunos casos, los convenios colectivos provinciales crean alguna que otra garantía más para la validez y documentación formal del recibo de finiquito¹⁰¹, incluyendo el que se excluya que cualquier otro documento de finiquito que no cumpla con las formalidades expuestas pueda tener carácter liberatorio¹⁰².

Una vez firmado el finiquito por ambas partes, éste surte los efectos liberatorios que le son propios, aunque, algunas veces se concede más plazo para que el trabajador pueda mostrar su disconformidad con la liquidación propuesta¹⁰³ y se garantiza, por ejemplo,

⁹⁸ 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.

⁹⁹ El que el recibo de finiquito deba estar numerado, fechado y sellado se omite en algunos convenios colectivos, como el CC construcción y obras públicas de Valencia (1999) o el CC construcción y obras públicas de Segovia (2000).

¹⁰⁰ En el CC construcción y obras públicas de Alicante (1998-2001) estas formalidades se sustituyen por lo siguiente: *Se notificará a las autoridades jurídicas y laborales el cumplimiento, obligatorio por parte de las empresas, del finiquito homologado en el Convenio, el cual estará firmado, sellado y expedido por la representación empresarial firmantes del Convenio colectivo provincial, entregándose copia al trabajador con 15 días de antelación al cese de la relación laboral para su revisión y visto bueno por las organizaciones sindicales.* En el CC construcción y obras públicas de Albacete (2000) no se incluye la obligación del registro del finiquito.

¹⁰¹ Es lo que ocurre, por ejemplo, con el CC construcción y obras públicas de Castellón, donde se señala que: *El recibo de finiquito se extenderá necesariamente en un modelo oficial de color azul. Dichos recibos serán confeccionados por la Asociación provincial de empresas de la construcción de Castellón en forma de talonario numerado con sus correspondientes matrices, talonario que será previamente visado por la autoridad laboral correspondiente y estará siempre a disposición de la Inspección de Trabajo.*

¹⁰² Es lo que se dispone en el CC construcción y obras públicas de Huelva (2000).

¹⁰³ En el CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000) los efectos liberatorios del finiquito se producen a los 7 días de firmarse éste, siempre que no se manifieste disconformidad con el mismo. En el CC construcción y obras públicas de Albacete (2000) se

que ningún finiquito firmado con anterioridad a la baja del trabajador deba tener validez alguna¹⁰⁴.

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 CC general reconoce que éste tiene el derecho a 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 general. 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 validez¹⁰⁵.

Por lo demás, en caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la liquidación que se le realiza, al creer que no se ajusta a los conceptos de las cantidades establecidas en el Convenio podrá reclamar ante la jurisdicción competente en lo que se refiere exclusivamente a dicha liquidación por finiquito¹⁰⁶, y, además, 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 fijar¹⁰⁷.

añade lo siguiente: *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 y rectificadas las diferencias existentes.* En este sentido, *Vid.*, también CC construcción y obras públicas de Ciudad Real (1999).

¹⁰⁴ CC construcción y obras públicas de Segovia (2000).

¹⁰⁵ En el CC construcción y obras públicas de Huelva (2000) se señala que el finiquito debe entregarse al trabajador con 5 días de antelación a la fecha de su cese. Otras veces solamente se señala que debe entregarse al trabajador copia simple del recibo de finiquito para que pueda consultar con la persona o entidad que estime oportuno la validez del mismo. *Vid.*, también, CC construcción y obras públicas de Valladolid (2000).

¹⁰⁶ CC construcción y obras públicas de Ciudad Real (1999).

¹⁰⁷ *Vid.* CC construcción y obras públicas de Málaga (1999).

D. Otros contenidos de la regulación convencional por cese

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 otros ¹⁰⁸. Además, cuando se cesa a algún trabajador también puede autorizarse a disfrutar de unas horas de permiso retribuido con el fin de que pueda buscar nuevo empleo —en los dos últimos días de trabajo, cuatro horas en su jornada de tarde para los trabajadores fijos de obra y para los trabajadores con contratos temporales— ¹⁰⁹. Por lo demás, el cambio de titularidad de la empresa no debe producir la extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores de ésta, aunque las obligaciones y responsabilidades que dimanen de dicho cambio de titularidad son objeto de regulación, si bien en muy contadas ocasiones ¹¹⁰.

4. EXCEDENCIAS

A. Excedencia forzosa

Subsector construcción y obras públicas

Haciendo distinción por subsectores, en el subsector de la construcción y obras públicas la excedencia forzosa no se regula como

¹⁰⁸ Es lo que sucede en el CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000), 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.*

¹⁰⁹ Este beneficio se reconoce en el CC construcción y obras públicas de Toledo (1999) y el CC construcción y obras públicas de Ciudad Real (1999). *Vid.* con más detenimiento estos permisos retribuidos en el apartado referido a las interrupciones no periódicas de la relación laboral.

¹¹⁰ Ocurre, por ejemplo, en el CC azulejo y baldosa cerámica de Castellón (1999) donde se dispone que: *El cambio de titularidad de una empresa o centro de trabajo no extinguirá por sí mismo la relación laboral quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos al cedente y, en su defecto, al cesionario, está obligado a notificar dicho cambio al Comité de empresa o delegados de personal, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones legales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.*

una materia sustraída al ámbito negocial territorial inferior, es decir, los convenios colectivos provinciales pueden regular el tema. En cambio, y, en esencia, a salvo de algunas aclaraciones, no suele regularse el tema de forma muy distinta a como se hace en el CC general. Así, en el Artículo 94º del CC general del subsector de construcción y obras públicas prácticamente se reitera el tenor literal de la ley (Artículo 46º ET) al señalarse que los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán 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 plazo¹¹¹.

Este contenido, como se ha adelantado, prácticamente se reitera en la gran mayoría de los CC provinciales¹¹², 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 forzosa¹¹³ 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 superior¹¹⁴. En definitiva, en esta enumeración se insertan los mismos supuestos que contempla la norma, es decir, puede concederse la excedencia forzosa cuando

¹¹¹ En el CC construcción de Vizcaya (2000) 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.

¹¹² Se reitera el contenido de este artículo en los CC provinciales siguientes, entre otros: CC construcción de Granada (1995); el CC construcción de Valladolid (2000); el CC construcción de Huelva (2000), el CC construcción y obras públicas de Albacete; el CC construcción y obras públicas de Alicante; el CC construcción de Almería (1999); el CC construcción y obras públicas de Sevilla (2000), el CC construcción de Álava, (2000).

¹¹³ Es lo que se hace en el CC construcción de Vizcaya (2000), en el CC para hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000) y CC prefabricados y materiales de construcción de Vizcaya (1999) y en el CC construcción de Álava (2000).

¹¹⁴ En algunos CC las centrales sindicales deben tratarse de centrales sindicales legalizadas. *Vid.* CC construcción de Vizcaya (2000), CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000) y el CC prefabricados y materiales de construcción de Vizcaya (1999).

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 superior¹¹⁵.

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 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 trabajador¹¹⁶.

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 misma. Y esto ocurre en todo caso, aunque el CC general del subsector de la construcción y obras públicas no regulara el tema tal como lo hace en los términos señalados, añadiendo a estos efectos también algún CC

¹¹⁵ La adición de este supuesto a la excedencia forzosa se produce también en el CC construcción de Tarragona (1999), en el CC construcción de Las Palmas (1993).

¹¹⁶ Es lo que hace el CC construcción de Madrid (2000), 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.*

provincial que ocurre lo mismo también respecto de una modalidad contractual característica del sector: el trabajador fijo de obra¹¹⁷. Lo que sí aporta el CC general 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 incluirla o no en el contrato individual.

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 CC general del subsector, aunque con la posibilidad de concurrencia con convenios de ámbito inferior. No obstante, lo único que aporta la regulación en este subsector (en su Artículo 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 señala en el CC del subsector de construcción y obras públicas¹¹⁸. Sin embargo, dedica el Artículo 84º de este CC general del subsector 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

¹¹⁷ Respecto al mismo el CC construcción de Tarragona (1999) señala 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.

¹¹⁸ Los CC provinciales reiteran lo dispuesto en el CC nacional sectorial: el CC derivados del cemento de Cantabria (1996); el CC derivados del cemento de Álava, (1997); el CC derivados del cemento de Almería, (1998), el CC de derivados del cemento de Barcelona, año 1998, CC derivados del cemento de Huelva, (1999); el CC derivados del cemento de Málaga, (1997); el CC derivados del cemento de Pontevedra (1998); el CC derivados del cemento de Sevilla (1999); el CC derivados del cemento de Tarragona, (1998), el CC derivados del cemento de Baleares (1998), el CC forjados y hormigones de Zaragoza (2000); y el CC derivados del cemento de Madrid (1998).

sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido¹¹⁹.

Otros subsectores

En el resto de los subsectores, la única mención que recogen los Convenios estudiados es, al igual que los ya estudiados, que el ejercicio de cargos sindicales otorga la posibilidad a los trabajadores de disfrutar de una excedencia forzosa¹²⁰. No obstante, en el CC general de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (Artículo 82º) y en el CC general del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados se amplían los 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—. Además, en algunos convenios provinciales de este último subsector se regula más extensamente el tema, de forma que, por ejemplo, en algunos casos deben cumplirse una serie de condiciones para que el personal pueda acceder a dicha excedencia forzosa¹²¹.

B. Excedencia voluntaria

La negociación colectiva —aunque está absolutamente facultada a ello por el Artículo 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

¹¹⁹ Se reitera toda esta regulación en: CC derivados del cemento de Cantabria (1996); CC derivados del cemento de Álava, (1997); CC derivados del cemento de Barcelona (1998); CC derivados del cemento de Cáceres (1997); CC derivados del cemento de La Coruña (1997); CC derivados del cemento de Málaga (1997); CC derivados del cemento de Sevilla (1999); CC para industrias de fabricación de artículos derivados del cemento de León (2000); CC derivados del cemento de Palencia (1998); y CC derivados del cemento de Valencia (1998).

¹²⁰ *Vid.*, así, por ejemplo, el CC para manufacturas de productos abrasivos de Barcelona (1999).

¹²¹ Que tenga una antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso debe haber cumplido el período de prueba y que la comunicación escrita a su empresa deba acompañar certificación de la central sindical correspondiente, en la que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido *Vid.* CC industrias de yesos, escayolas y prefabricados de Madrid (1996).

regulación que se hace —que, en ninguno de ellos debe respetar contenido mínimo de la regulación establecida en los respectivos CC generales del subsector— es casi equivalente a la legal o introduce pocas novedades. Pero, en cualquier caso, ésta siempre debe 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 solicitarla¹²², 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 Artículo 46 exige un preaviso de un mes, tan sólo—¹²³. 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 convenio¹²⁴.

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 años¹²⁵. En tal caso, hasta se llega a permitir que el trabajador que haya disfrutado de esta excedencia «reducida» pueda reincorporarse en su mismo puesto de trabajo, dado que el reingreso será automático¹²⁶.

¹²² Algo que no hace, por ejemplo, el Art. 26º del CC para comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (1999 y 2000) en donde se exige que, para acceder a la excedencia voluntaria el trabajador debe acreditar en la empresa una antigüedad de 2 años —el artículo 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.

¹²³ Esta condición se contiene en el Art. 21º del CC comercio de materiales de construcción de Pontevedra (1999).

¹²⁴ 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.* CC comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (1999 y 2000).

¹²⁵ CC para hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000); CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000); y CC para canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras de Vizcaya (1998); CC materiales y prefabricados de construcción de Vizcaya (1999); CC industrias de yesos escayolas y prefabricados de Madrid (1996); CC cementos naturales, cales y yesos de Jaén y CC de canteras, yesos y cales e industrias hormigoneras de Vizcaya (1998).

¹²⁶ *Vid.* CC derivados del cemento de Jaén (2000).

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 antelación, 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 competente ¹²⁷.

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 trabajador ¹²⁸. Otras veces se reconoce el derecho a disfrutar de ella simplemente cuando la misma no sea utilizada para trabajar en empresas del mismo gremio ¹²⁹.

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 reincorporarse ¹³⁰.

¹²⁷ Vid. Art. 24º del CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000) y CC canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras de Vizcaya (1998) y CC materiales y prefabricados de construcción de Vizcaya (1999); CC canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras de Vizcaya (1998). Vid. También CC manufacturas de productos abrasivos de Barcelona (1999)

¹²⁸ Vid. CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000).

¹²⁹ CC comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (1999 y 2000).

¹³⁰ Vid. CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000) CC general para el subsector de construcción y obras públicas, precepto reiterado en muchos de los CC provinciales del subsector como: CC construcción de Vizcaya (2000); CC construcción de Huelva (2000); CC construcción y obras públicas de Alicante (1998); CC construcción de Almería (1999); CC construcción de Sevilla (2000); CC construcción de Madrid (2000); CC

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 empresa¹³¹, 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 ocuparla¹³². 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, según se haga constar en el mismo¹³³.

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 artículo 46º ET redactado tras la L 39/1999) tampoco presenta especial regulación en la negociación colectiva del sector de la construcción. A menudo únicamente suele reproducirse el precepto legal, aunque a veces 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 mismo¹³⁴.

construcción de Vizcaya (2000); CC construcción de Álava (2000), . *Vid.* también el CC materiales y prefabricados de construcción de Vizcaya (1999); CC industrias de yesos, escayolas y prefabricados de Madrid (1996); CC cales, yesos, escayolas y prefabricados de Zaragoza (1997); y CC canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras de Vizcaya.

¹³¹ En el CC construcción y obras públicas de Vizcaya, la reincorporación también se permite en el mismo grupo profesional del trabajador.

¹³² *Vid.* CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000) y CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000). También CC derivados del cemento de Jaén (2000) y CC materiales y prefabricados de construcción de Vizcaya (1999); CC manufacturas de productos abrasivos de Barcelona (1999); CC de cementos naturales, cales y yesos de Jaén (1999) y CC canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras de Vizcaya (1998).

¹³³ *Vid.* C.C comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (1999-2000).

¹³⁴ Es lo que se señala en el CC para comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (1999 y 2000).

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 Artículo 95º del CC general para el subsector de construcción y obras públicas, 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 5 años. Este último inciso no lo hace la norma legal, razón por la cual deberíamos entender que resulta ilegal¹³⁵. 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 meses¹³⁶.

Algo distinto podríamos decir de la aclaración que se hace en el CC general para tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida, Artículo 83º, 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 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 Artícu-

¹³⁵ Este precepto del CC general se transcribe literalmente en algunos cc provinciales del subsector, como el CC construcción y obras públicas de Albacete (2000), el CC construcción y obras públicas de Alicante (1998-2001), el CC construcción de Almería (1999) o el CC construcción y obras públicas de Sevilla (2000). Aparece también esta disposición en el CC industrias de yesos, escayolas y prefabricados de Madrid (1996) o el CC de cales, yesos, escayolas y prefabricados de Zaragoza (1997).

¹³⁶ *Vid.* CC general para tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida.

lo 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 norma¹³⁷.

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 adquiridos¹³⁸.

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. 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 podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa y que, de hacerlo, perdería automáticamente el derecho al reingreso¹³⁹.

¹³⁷ Esto es lo que se hace en el CC construcción y obras públicas de Vizcaya (2000) y en el CC general del subsector de derivados del cemento, precepto reiterado en el CC derivados de cemento de Cantabria (1996); CC derivados del cemento de Madrid (1998); CC derivados del cemento de Álava (1997); CC derivados del cemento de Almería (1998); CC derivados del cemento de Barcelona (1998); CC derivados del cemento de Huelva (1999); CC derivados del cemento de Málaga (1997); CC derivados del cemento de Pontevedra (1998); CC derivados del cemento de Sevilla (1999); CC derivados del cemento de Tarragona (1998); CC derivados del cemento de Baleares (1998); CC forjados y hormigones de Zaragoza (2000).

¹³⁸ *Vid.* CC construcción de Vizcaya (2000).

¹³⁹ Este precepto se reitera en los mismos términos en el CC derivados del cemento de Cantabria (1996); el CC derivados del cemento de Madrid (1998); CC derivados del cemento de Álava (1997); CC derivados del cemento de Almería (1998); CC derivados del cemento de Barcelona (1998); CC derivados del cemento de Huelva (1999); CC derivados del cemento de Málaga (1997); CC derivados del cemento de Pontevedra (1998);

5. INTERRUPTIONES NO PERIÓDICAS DE LA RELACIÓN LABORAL

En el Artículo 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 ley¹⁴⁰. 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.

CC derivados del cemento de Sevilla (1999); CC derivados del cemento de Baleares (1998); y CC forjados y hormigones de Zaragoza (2000). Aparece igualmente en el CC canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras de Vizcaya (1998) y en el CC industrias de cales, yesos y prefabricados de Madrid (1996).

¹⁴⁰ Se señala en el CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1999) 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.

A. Justificación y extensión temporal de las licencias retribuidas

Subsector construcción y obras públicas

En el CC general construcción y obras públicas (1998), 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 posterior. 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.

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 CC general del subsector de construcción y obras públicas 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 retribuida.
- 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).
- i) Cuando en los supuestos b), d), e) g) haya de realizar el trabajador un desplazamiento los plazos se incrementan en dos días naturales¹⁴¹. (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 superabundante¹⁴² 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 CC general o que se limiten a reiterar su contenido¹⁴³, 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 esposa¹⁴⁴ se concede un nº de días fijo: 3¹⁴⁵, 4¹⁴⁶, 5¹⁴⁷, 6¹⁴⁸ ó 7 días naturales¹⁴⁹, días que, en algunos casos pueden ser ampliados si

¹⁴¹ En el CC canteras y serrerías de mármol de Almería (1999) se excluye de forma absoluta lo dispuesto en la materia en el CC general y lo mismo hace el CC construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999).

¹⁴² Como ejemplo de éstos *Vid.* CC construcción de Jaén (2000).

¹⁴³ *Vid.* CC industrias mármoles y piedras de Pontevedra (2000).

¹⁴⁴ CC mármoles y piedras de Vizcaya (1998), CC construcción de Salamanca (1999).

¹⁴⁵ CC construcción de Málaga (1999). En el CC construcción de Asturias 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.

¹⁴⁶ CC pintura de A Coruña (2000); CC construcción de Pontevedra (2000); CC elaboración e instalación de piedra y mármol (2000) y CC construcción de Vizcaya (2000).

¹⁴⁷ CC industrias mármoles y piedras de Pontevedra (2000) y CC construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999).

¹⁴⁸ CC construcción de Las Palmas (1993) y CC construcción de A Coruña (1999).

¹⁴⁹ CC construcción de Burgos (2000) y CC construcción de Ciudad Real (1999).

concurren las circunstancias de: a) enfermedad grave —se amplía hasta 5 días la licencia¹⁵⁰ o durante el tiempo indispensable, hasta un máximo de 5 días¹⁵¹—; b) si es precisa intervención quirúrgica —los 3 días naturales pueden ampliarse a 7 o los 5 días naturales se amplían a 7¹⁵²—; c) si el trabajador precisa desplazarse¹⁵³. 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 días naturales¹⁵⁴ 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 retribuidos¹⁵⁵ o también, de hasta cuatro días naturales en cualquier caso¹⁵⁶—.

Por lo demás, sólo en algunos casos se reconoce expresamente el derecho al disfrute de la licencia aunque no exista matrimonio entre los padres¹⁵⁷, 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 nacido¹⁵⁸. 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.

¹⁵⁰ *Vid.* en CC construcción de Melilla (1993) en donde el alumbramiento puede ser de conviviente del trabajador, es decir, no se exige vínculo matrimonial.

¹⁵¹ En el CC construcción de Almería (1999).

¹⁵² CC construcción de Cáceres (1998); CC construcción y obras públicas de Albacete (2000); CC construcción de Valencia (1999); o CC construcción de Murcia (1998); o CC construcción de Castellón (1999); o CC canteras y serrerías de mármol de Almería (1999). En el CC construcción de Barcelona (1999) 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.

¹⁵³ CC construcción de Lugo (1999) y CC canteros, marmolistas y canteros de Valencia (1998).

¹⁵⁴ CC construcción y obras públicas de Alicante (1998).

¹⁵⁵ CC construcción y obras públicas de Cádiz (2000).

¹⁵⁶ *Vid.* CC industrias mármoles y piedras de Pontevedra (2000) donde se señala también que el alumbramiento puede ser del cónyuge o de la compañera.

¹⁵⁷ CC construcción y obras públicas de Ciudad Real (1999).

¹⁵⁸ En el CC construcción de Melilla (1993) la enfermedad grave puede ser también del conviviente, y por el tiempo indispensable hasta el máximo de 5 días. Lo mismo se regula en el CC industrias de mármoles y piedras de Pontevedra.

2. Por enfermedad grave de cónyuge¹⁵⁹ o de ciertos parientes más próximos tanto por afinidad como consanguinidad, en su caso —además de los señalados en el CC general— también se reconoce el derecho a disfrutar de más licencias retribuidas. En tal caso se puede llegar a disfrutar de 3¹⁶⁰, 5¹⁶¹ ó 6 días naturales¹⁶², aunque la duración de estos permisos puede variar en atención a la distancia a la que tenga que desplazarse el trabajador¹⁶³ y/o al parentesco concreto que tenga el trabajador con el enfermo en cada caso¹⁶⁴ o, también, puede

¹⁵⁹ En el CC construcción de Almería (1999). Hasta tres días naturales, también, en el CC construcción de Melilla (1999); CC construcción de Castellón (1999), ampliables a 5 días si exige desplazamiento; CC mármoles y piedras de Vizcaya (1998); CC construcción y obras públicas de Cádiz (2000); CC construcción de Málaga (1999); CC construcción de Salamanca (1999).

¹⁶⁰ CC pintura de A Coruña (2000).

¹⁶¹ O 7 días si es fuera de la provincia. *Vid.* CC industrias mármoles y piedras de Pontevedra (2000).

¹⁶² En el CC canteras y serrerías de mármol de Almería (1999) 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 km. del centro de trabajo.

¹⁶³ En el CC construcción de Vizcaya (2000), 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 CC construcción de Barcelona (1999) 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 CC industrias de mármoles y piedras de Pontevedra (2000) si la enfermedad grave es del cónyuge o compañera, en su caso, 6 días naturales, 7 si es fuera de la provincia; por enfermedad grave de hermanos: 2 días naturales. En el CC construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999) 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 CC construcción de Asturias 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 un día más, de plazo.

¹⁶⁴ El CC construcción de Soria (1998) 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 CC construcción de Asturias (1999) se tiene derecho a 7 días por fallecimiento del cónyuge si se tiene convivencia con éste.

concederse más licencia solamente si concurren especiales circunstancias¹⁶⁵.

3. Por hospitalización de ciertos familiares¹⁶⁶.
4. Por fallecimiento de familiares se tiene derecho a disfrutar de un número fijo de días —por ejemplo 5 días en cualquier caso¹⁶⁷—, o de un nº de días cuya determinación varía en atención a cuál

¹⁶⁵ De padre, madre, esposa e hijos habidos durante el matrimonio. *Vid.* CC mármoles y piedras de Vizcaya (1998). 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 CC construcción de Vizcaya (2000).

¹⁶⁶ CC elaboración e instalación de piedra y mármol de A Coruña (2000); CC construcción y obras públicas de Navarra (1999) o CC construcción de A Coruña (1999).

¹⁶⁷ 5 días de licencia si se trata de cónyuge o hijo y se produce en la misma provincia, 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 —CC construcción de Valencia (1999); 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— CC construcción de Cáceres (1998). En el CC construcción de Vizcaya (2000) 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 CC construcción de Barcelona (1999) 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 por el motivo reseñado, el trabajador necesitara hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días. En el CC industrias mármoles y piedras de Pontevedra (2000) 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 CC construcción de Asturias, 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 CC construcción de Pontevedra 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.

sea el parentesco del fallecido con el trabajador y a si éste ha de desplazarse o no ¹⁶⁸.

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 días ¹⁶⁹. Si es a la misma provincia 2 días ¹⁷⁰ o 3 días ¹⁷¹ o, si es fuera de ella cuatro días ¹⁷², o 5 días ¹⁷³.
6. Por matrimonio del trabajador en algún convenio colectivo del subsector se ofrecen hasta 17 días retribuidos ¹⁷⁴ 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 mismo ¹⁷⁵. 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 ¹⁷⁶, aunque también se amplía mucho más este permiso: hasta diez días como máximo, aunque, entonces, el exceso sobre estos días no tiene carácter retribuido.
- 8) Cuando haya de realizarse un desplazamiento por supuestos de nacimiento o adopción de hijo, por matrimonio de hijos,

¹⁶⁸ CC construcción de Las Palmas (1993), CC construcción de Vizcaya (2000).

¹⁶⁹ CC construcción de Melilla (1993), C.C construcción de Castellón (1999), CC mármoles y piedras de Castellón (1999), CC construcción y obras públicas de Ciudad Real (1999), CC construcción de Salamanca (1999).

¹⁷⁰ CC industrias mármoles y piedras de Pontevedra (2000).

¹⁷¹ En el CC construcción y obras públicas de Alicante (1998) y CC construcción de Valencia (1999).

¹⁷² CC industrias mármoles y piedras de Pontevedra (2000).

¹⁷³ CC canteras, marmolistas y granitos de Valencia (1998), CC construcción de Asturias (1999).

¹⁷⁴ CC construcción de Ciudad Real (1999). 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.

¹⁷⁵ CC construcción de Las Palmas (1993).

¹⁷⁶ CC construcción de Ciudad Real (1999).

por fallecimiento o enfermedad de cónyuge o parientes también se puede extender la duración del permiso¹⁷⁷.

Se concede por más motivos de los expuestos:

1. Por matrimonio de otros parientes con o sin desplazamiento¹⁷⁸. También para asistir a otro tipo de acontecimientos, como bautizos¹⁷⁹.
2. Por enfermedad grave de otros familiares que quedan fuera del parentesco señalado^{180 y 181}.

¹⁷⁷ 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.* CC construcción de Álava (2000). 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.* CC construcción de Vizcaya (2000), CC construcción y obras públicas de Ciudad Real (1999). Por matrimonio, no sólo de hijos, sino también de otros parientes padres, hijos y hermanos, se tiene derecho a un día retribuido si es dentro de la provincia y dos días si es fuera de la misma —*Vid.* CC construcción de Vizcaya (2000) y CC construcción de Melilla (1993)—. 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 CC industrias de mármoles y piedras de Pontevedra (2000).

¹⁷⁸ Que se amplía si se celebra en localidad distinta. *Vid.* CC construcción de Soria (1998). Si la boda es de padres, hijos y hermanos u otro cónyuge, la licencia es de 1 día natural, que se amplía a 2 días naturales si el hecho se produce a más de 300 Km., computándose ida y vuelta desde el centro de trabajo. *Vid.* CC construcción de Burgos (2000).

¹⁷⁹ En el CC construcción de Ciudad Real (1999) se concede licencia de un día para acudir a bodas o bautizos de hijos, nietos y boda de hermanos.

^{180 y 181} 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 CC construcción y obras públicas de Alicante (1998). También 2 días ampliables a 5 cuando haya de desplazarse el trabajador a una distancia de 100 Km. en el CC construcción de Asturias (1999) o también, tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos —incluidos los habidos en anteriores matrimonios—, hijos políticos, nietos, padres, suegros, hermanos, cuñados y abuelos, días que se pueden ampliar a dos días más, sin derecho a retribución, o cuando el trabajador tenga que trasladarse. *Vid.* CC construcción de Las Palmas (1993). En caso de traslado, si éste es dentro del archipiélago canario la duración del permiso es de 5 días, y siete días, si el desplazamiento es fuera de las islas.

Se conceden 2 días de licencia por fallecimiento de parientes de tercer grado —bisabuelos, biznietos, tíos carnales y sobrinos carnales— en el CC construcción de Málaga (1999).

3. Por fallecimiento de otros familiares fuera del parentesco señalado, por ejemplo, tíos y tías¹⁸² 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 Social¹⁸³, aunque a veces este tiempo se limita a un máximo anual de horas¹⁸⁴ y otras veces estas visitas se limitan a las visitas a especialistas de la Seguridad Social cuando la consulta coincide con horario de trabajo, debiendo presentar el volante justificativo de dicha prescripción médica prescrito por el médico de medicina general¹⁸⁵. 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 especialista¹⁸⁶.
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.

¹⁸² CC pintura de A Coruña (2000).

¹⁸³ CC construcción de Álava (2000); CC construcción de Murcia (1998) o CC construcción de Burgos (2000), siempre que la misma visita se justifique previamente, *Vid.* CC mármoles y piedras de Castellón (1999). La justificación de la visita también se precisa en el CC construcción de Ciudad Real (1999) y CC construcción de Salamanca (1999).

¹⁸⁴ A 16 horas anuales en el CC canteros, marmolistas y granitos de Valencia (1998). A 20 horas al año, independientemente de las visitas a especialistas en CC construcción y obras públicas de Zaragoza (1999).

¹⁸⁵ CC construcción de Vizcaya (2000) o CC construcción y obras públicas de Navarra (1999).

¹⁸⁶ En el CC construcción de Pontevedra (2000) se reconoce el tiempo necesario para acudir al médico especialista 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.

6. Para la obtención de otra documentación, como del DNI, pasaporte o carnet de conducir¹⁸⁷.
7. En los casos de muerte de algún compañero del mismo centro de trabajo¹⁸⁸.
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 otras Comisiones¹⁸⁹.
9. Cuando se cesa en el trabajo se puede conceder licencia destinada a que el trabajador busque nuevo trabajo¹⁹⁰.
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 médica¹⁹¹.
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 retribuida¹⁹². En otros casos, en cambio, las licencias no retribuidas por libres motivaciones son menos extensas¹⁹³.

¹⁸⁷ La licencia es en este supuesto de tres días al año, sin posibilidad de usar más de un día en cada una de estas gestiones. CC Vid. construcción y obras públicas de Cádiz (2000).

¹⁸⁸ 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. CC construcción de Murcia (1998).

¹⁸⁹ 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. CC construcción de Málaga (1999).

¹⁹⁰ 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. CC construcción de Asturias (1999). 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. CC construcción y obras públicas de Zaragoza (1999).

¹⁹¹ CC construcción de Asturias (1999).

¹⁹² CC construcción y obras públicas de Alicante (1998).

¹⁹³ En el CC construcción de Pontevedra (2000) 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.

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 en el 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 del CC general¹⁹⁴. Sentado lo anterior, los motivos que facultan a la obtención de las licencias y el tiempo de extensión temporal de éstas en el CC general para derivados de cemento (2000) 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, no debería aplicarse.

¹⁹⁴ Entre otros muchos, *Vid.* por ejemplo, el CC derivados del cemento de Toledo (1998) o el CC derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998) o CC forjados y hormigones de Zaragoza (2000).

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 naturales¹⁹⁵ ó 5 días¹⁹⁶— que se pueden llegar a ampliar en cada caso si existe desplazamiento¹⁹⁷ o, en atención a la mayor o menor cercanía del parentesco del familiar respecto al trabajador¹⁹⁸, ampliándose también en este caso si existe desplazamiento superior a cierta distancia¹⁹⁹. En algunos casos simplemente se alude a los mismos familiares que contempla el CC general y se amplían por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros, los días de licencia,

¹⁹⁵ CC derivados del cemento de Álava (1997).

¹⁹⁶ Por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros en el CC derivados del cemento de Cantabria (1996). En el CC derivados del cemento de Pontevedra (1998) 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. Vid. CC materiales y prefabricados de construcción de Vizcaya (1999).

¹⁹⁷ Se concede de 3 a 6 días, según la distancia a la que haya de desplazarse. Vid. CC derivados del cemento de Madrid (1998).

¹⁹⁸ Es lo que ocurre en el CC derivados del cemento de Navarra (2000) 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.

¹⁹⁹ CC industrias derivados del cemento de Guipúzcoa (1999). Vid, también, por ejemplo, el CC materiales y prefabricados de construcción de Vizcaya (1999) o el CC derivados del cemento, materiales y prefabricados de construcción de Cádiz (1998).

que son 4, hasta 5²⁰⁰, o hasta 6 en caso de desplazamiento que supere los 150 Km.²⁰¹. Como peculiaridad, algún CC 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/a²⁰².

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 alumbramiento²⁰³. Otras veces se amplía la licencia, hasta 4 días naturales ampliables a 6 cuando el desplazamiento sea a cierta distancia²⁰⁴.
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 días²⁰⁵.
4. En caso de matrimonio del trabajador se llega a extender el permiso hasta 18²⁰⁶ o 20 días naturales²⁰⁷.
5. También se dan más días por nacimiento de hijo o alumbramiento de esposa²⁰⁸.

²⁰⁰ CC derivados del cemento de Pontevedra (1998).

²⁰¹ CC derivados del cemento de Cáceres (1997).

²⁰² CC derivados del cemento de Asturias (1998), donde tal permiso tiene una duración de 7 días.

²⁰³ CC., derivados del cemento de Cantabria (1996).

²⁰⁴ Superior a 150 Km. CC derivados del cemento de Cáceres (1997).

²⁰⁵ CC derivados de cemento de Madrid (1998). En el CC industrias derivados del cemento de Guipúzcoa se reduce el tiempo de licencias retribuidas para el supuesto de enfermedad grave de familiares, ya que se señala: *En caso de enfermedad grave de cónyuge e hijos o padres que convivan con el trabajador, se tiene derecho a 3 días pudiéndose ampliar a 3 días más de licencia no retribuida. Si se trata de padres o hermanos: 2 días retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido; de nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día de permiso retribuido, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.* En el CC derivados del cemento de Pontevedra (1998) 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. En el CC derivados del cemento de Navarra (2000) por enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad se conceden 2 días o 4 en caso de desplazamiento.

²⁰⁶ CC industrias derivados del cemento de Guipúzcoa (1999).

²⁰⁷ CC derivados del cemento de Castellón (1999) CC derivados del cemento de Asturias (1998).

²⁰⁸ Se reconoce un permiso de 3 días de los que, al menos 2 son laborables, pero puede extenderse durante 3 días naturales más retribuidos en caso de parto por cesárea. Vid. CC industrias derivados del cemento de Guipúzcoa (1999).

6. Por cambio de domicilio también se pueden disfrutar de hasta 2²⁰⁹ ó 3 días de licencia²¹⁰.
7. Además, se crean licencias nuevas por las siguientes causas:
 - por asuntos propios²¹¹.
 - por fallecimiento de otros familiares que no dan derecho a días de permiso de licencia retribuida²¹².
 - por matrimonio de padres y hermanos²¹³.
 - si la enfermedad grave del familiar persiste se tiene derecho a disfrutar de una segunda licencia no retribuida²¹⁴.
 - por el tiempo necesario, para acudir a exámenes²¹⁵, o a ciertos exámenes cuando reúnan ciertas condiciones solamente²¹⁶.
 - Por consulta médica, por el tiempo imprescindible para ello²¹⁷, aunque, a veces se establece un nº máximo de

²⁰⁹ CC derivados del cemento de La Coruña (1997) o CC derivados del cemento de Asturias (1998).

²¹⁰ CC materiales de prefabricados de construcción de Vizcaya (1999).

²¹¹ 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. *Vid.* CC derivados del cemento de Cantabria (1996). También por asuntos propios, debidamente justificados, se reconoce la posibilidad de optar a 5 días de licencia al año sin retribución en el CC derivados del cemento de La Coruña (1997).

²¹² Se tiene derecho a cuatro horas para acudir al sepelio en el CC derivados del cemento de Pontevedra (1998).

²¹³ Se concede un permiso de 1 día natural en el CC industrias derivados del cemento de Guipúzcoa (1999) y en el CC materiales y prefabricados de construcción de Vizcaya (1999).

²¹⁴ 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. *Vid.* CC derivados del cemento de Alava (1997). Esta segunda licencia también puede ser de 3 días naturales, en el caso de referirse a cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento. *Vid.* CC industrias derivados del cemento de Guipúzcoa (1999).

²¹⁵ CC derivados del cemento de Álava (1997).

²¹⁶ En el CC derivados del cemento de Navarra (2000) 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.

²¹⁷ CC derivados del cemento de Madrid (1998) y CC derivados del cemento de Álava (1997). En el CC derivados del cemento de Navarra (2000) 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.

horas anual²¹⁸ o diario²¹⁹ 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, también puede concederse 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 reglamentarias²²⁰.
- 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 desplazamiento²²¹.
- 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 ello²²².
- Licencia para búsqueda de nuevo empleo²²³.
- Licencia para realizar las gestiones de carácter obligatorio de los organismos públicos que lo requieran, así como para el traslado de domicilio, carné de conducir o las revisiones en estos últimos casos²²⁴.

²¹⁸ En el CC derivados del cemento de Castellón (1999) el beneficio tan solo puede extenderse a doce horas al año.

²¹⁹ En el CC derivados del cemento de Pontevedra (1998) se concede este permiso por 4 horas / día, y máximo 5 horas al día.

²²⁰ CC derivados de cemento de Madrid (1998).

²²¹ CC industrias derivados del cemento de Guipúzcoa (1999).

²²² CC derivados del cemento de Granada (1998).

²²³ 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. CC derivados del cemento de Asturias (1998).

²²⁴ 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

Subsector yesos, escayolas, cales y derivados

En el subsector de yesos, escayolas, cales y derivados el CC general 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 refiera²²⁵. En cambio, los CC de ámbito inferior, no siempre respetan esta regulación del CC general²²⁶, ya que suelen conceder licencias por menos tiempo o con menos contenido que el CC general²²⁷, aunque, a cambio conceden más tiempo de licencia retribuida²²⁸ o, en otras ocasio-

día de salario. *Vid.* CC derivados del cemento, materiales y prefabricados de construcción de Cádiz (1998).

²²⁵ En este CC general 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.

²²⁶ El CC industrias de cales y yesos de Castellón (1996) todavía remite en lo no regulado en tema de licencias a la regulación existente en el CC general de la construcción.

²²⁷ CC actividades de fabricantes de yesos, escayolas y sus prefabricados en La Rioja (1997) o CC cales, yesos, escayolas y prefabricados de Zaragoza (1997).

²²⁸ En el CC cales, yesos, escayolas y prefabricados de Zaragoza (1997) se concede por matrimonio una licencia de 17 días naturales, en el CC cales y yesos de Sevilla la licencia por matrimonio es de 18 días naturales retribuidos y en el CC industrias de cales y yesos de Castellón la licencia por matrimonio se concede por 20 días.

nes, más motivaciones para solicitar licencias retribuidas, no incluidas en el CC del nacional del subsector²²⁹.

Otros subsectores

En el resto de los subsectores el CC 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 17²³⁰, 18²³¹ o 20 días naturales²³² 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 per-

²²⁹ En el CC actividades de fabricantes de yesos, escayolas y sus prefabricados en La Rioja (1997), el CC cales, yesos, escayolas y prefabricados de Zaragoza (1997) y el CC yesos y cales de Alicante (1999) se concede licencia para asistencia a consulta médica, previo aviso al trabajador y con la debida justificación, cuando el horario de consulta habitual coincida con la jornada de trabajo, con un límite de 16 horas y de 20 horas, respectivamente. En el CC industrias yesos, escayolas y prefabricados de Madrid (1996), y en el CC cales, yesos, escayolas y prefabricados de Zaragoza (1997), y CC cales y yesos de Alicante (1999) y CC cementos naturales, cales y yesos de Jaén (1999) se reconoce el derecho a solicitar licencia para concurrir a exámenes, por el tiempo necesario, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos. En el CC cales y yesos de Barcelona (1999) y el CC cales y yesos de Alicante (1999) se conceden dos días naturales y de 1 a 8 días naturales, respectivamente, por asuntos propios, con justificación y por motivo en que sea imprescindible la presencia del trabajador.

²³⁰ CC comercio de materiales de construcción de Cantabria (1998); CC alfarería de La Rioja (1999).

²³¹ CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1998).

²³² En el CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999) 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 CC industrias cerámica de Guipúzcoa (1999).

- mite, además que puedan llegar a disfrutarse antes o después de celebrado el matrimonio²³³.
2. La licencia por traslado de domicilio²³⁴.
 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 desplazamiento²³⁵, aunque también puede consistir en nº de días fijo²³⁶. Además, también se regulan otras cuestiones como los períodos de disfrute de estas licencias²³⁷.
 4. La licencia por fallecimiento, cuya extensión también depende del parentesco y de la distancia a que haya de trasladarse el trabajador²³⁸.
 5. La licencia por nacimiento de hijo²³⁹, que puede también ampliarse hasta completar el mes con permiso retribuido o si

²³³ Hasta 30 días más pueden solicitarse no retribuidos, además estos días pueden disfrutarse antes o después del matrimonio. *Vid.* CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000). En el CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1999) se contempla que esta licencia puede ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

²³⁴ En el CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999) se conceden dos días de licencia y tres días si el traslado de domicilio es a otra población. En el CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000), CC comercio-almacenistas de materiales de construcción de Alicante (1999-2000) y el CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (1998) se conceden 3 días en todo caso.

²³⁵ *Vid.* CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999), CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000), CC actividades conexas de comercio de la construcción, tanto mayorista y exclusivistas como minoristas de Cádiz (2000), CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (1998), CC estatal tejas ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000). CC estatal vidrio, cerámica y extractivas (1999) o CC cerámica artística de Toledo (1999).

²³⁶ 5 días en todo caso en el CC comercio de materiales de construcción de Valencia (1998).

²³⁷ Es lo que se hace en el CC industria de vidrio de Guipúzcoa (1999), 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.

²³⁸ *Vid.*, por ejemplo, CC actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista (2000), CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (1998), CC estatal vidrio, cerámica y extractivas (1999), CC cerámicas artísticas de Toledo (1999), o CC industrias del vidrio de Guipúzcoa (1999).

²³⁹ 3 días en el CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999), 5 días en el CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000), el CC comercio de materiales de construcción de Valencia (1998) en el y CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (1998); 3 días ampliables a 5 días en el CC actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivistas como minorista (2000).

existe desplazamiento²⁴⁰ y que puede ser mayor también si acontecen complicaciones en el parto²⁴¹.

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 retribuidos²⁴² o pueden prorrogarse las licencias que se concede a la empresa, cuando ello se solicite debidamente²⁴³, licencias que tampoco son retribuidas²⁴⁴.

Además, se crean licencias por otros motivos:

1. Por bautizo o primera comunión de hijos, nietos o hermanos²⁴⁵.
2. Por matrimonio, no sólo de hijos, sino también de otros familiares, como nietos, padre o madre, hermanos y hermanos políticos²⁴⁶, que puede ampliarse por desplazamiento²⁴⁷.
3. Para examinarse del carné de conducir²⁴⁸ o para acudir a otro tipo de exámenes²⁴⁹.

²⁴⁰ CC comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (1999-2000); CC manufacturas de productos abrasivos de Barcelona (1999).

²⁴¹ En tal caso en el CC General Estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida se permite que se disfruten los días de licencia que haga falta, previa justificación del médico que atienda a la paciente, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto; *Vid.* CC manufacturas de productos abrasivos de Barcelona (1999); CC comercio de manufacturas de vidrio plano de Las Palmas (1996), y CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1999).

²⁴² CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999).

²⁴³ CC comercio de materiales de construcción de Valencia (1998).

²⁴⁴ Es lo que se hace en el CC comercio de materiales de construcción de Barcelona (1999).

²⁴⁵ CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999) o CC comercio de materiales de construcción de Tarragona (1999).

²⁴⁶ Familiares contemplados en el CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999); *Vid.* también el CC comercio de materiales de construcción de Cantabria (1998), CC estatal de tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000), o el CC estatal vidrio, cerámica y extractivas (1999), o el CC sector del vidrio de Zaragoza (1999).

²⁴⁷ CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000).

²⁴⁸ Se concede el primer día de licencia y los otros días de examen sin retribuir en el CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999).

²⁴⁹ CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999) o CC construcción y derivados del cemento de Zamora (2000), aunque se exige que se trate de algún tipo de enseñanza oficial en el CC general de tejas, ladrillos, y piezas de arcilla cocida (2000). *Vid.* también CC comercio manufacturas de vidrio plano de Las Palmas (1996).

4. Para acudir al médico de medicina general y al especialista, previo el volante justificativo²⁵⁰ y con límite de horas, en algunas ocasiones²⁵¹.
5. Por fallecimiento de otros familiares²⁵².
6. Para atender asuntos personalmente que no admitan demora²⁵³ o, simplemente, para atender asuntos propios²⁵⁴.
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 cabo²⁵⁵.
8. Por muerte de un compañero de trabajo, por el tiempo necesario para asistir al entierro²⁵⁶.
9. En supuestos especiales de enfermedad o accidente de familiares puede tenerse derecho a percibir licencias no retribuidas²⁵⁷.

²⁵⁰ CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999); CC vidrio plano de Vizcaya (1999).

²⁵¹ CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000) y CC estatal vidrio, cerámica y extractivas (1999). En el CC industrias del vidrio de Guipúzcoa (1999) 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 CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1999) el límite de horas al año también es de 16.

²⁵² Fallecimiento de tíos carnales de ambos cónyuges: se concede un día en el CC estatal de tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000).

²⁵³ Se conceden hasta 5 días en el CC comercio de materiales de construcción de Valencia (1998) y en el CC actividades conexas de comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivistas como minorista de Cádiz (2000).

²⁵⁴ En el CC cerámica artística de Toledo (1999) 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.

²⁵⁵ CC estatal vidrio, cerámica y extractivas (1999).

²⁵⁶ CC estatal vidrio, cerámica y extractivas (1999).

²⁵⁷ En el CC alfarería de La Rioja (1999) se tiene derecho a esta licencia cuando familiares de 1º grado de consanguinidad 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 CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1999) se tiene derecho a una segunda licencia retribuida si persiste la enfermedad,

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 CC general para el subsector de la construcción (1998) y en el Acuerdo Marco del sector pizarra (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 CC general derivados del cemento (2000) y en muchos de los CC provinciales que reiteran, o no, el contenido del CC general de este subsector. 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 licencias²⁵⁸, aunque en muchas ocasiones no se señala nada, por lo que el trabajador percibiría el salario fijado en el convenio colectivo aplicable respectivo.

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.

²⁵⁸ Es lo que se hace en el CC construcción de Vizcaya (2000) en donde se tiene derecho a recibir el salario base, el plus de actividad y antigüedad, si procede. En el CC construcción de Tarragona (1999) se tiene derecho a el importe del salario base, plus de Convenio y plus asistencia y la antigüedad consolidada, en su caso. En el CC elaboración e instalación de piedra y mármol de A Coruña (2000) las retribuciones serán las correspondientes a salario base, antigüedad y plus de asistencia. En el CC construcción de A Coruña (1999) las retribuciones correspondientes son las mismas que en vacaciones. En el CC construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999) las retribuciones correspondientes son de salario base más antigüedad del convenio vigente. *Vid.*, también el CC construcción de Córdoba (2000). En el CC materiales y prefabricados de construcción de Vizcaya (1999) los conceptos retributivos a tener en cuenta para las licencias retribuidas son: salario base más el plus de actividad y antigüedad, si procede. En el CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999) la retribución de la licencia depende de cuál haya sido la motivación de éstas. En el CC alfarería de La Rioja (1999) 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 CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1998) se señala que las licencias serán retribuidas a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

C. Otras condiciones exigidas para el disfrute de las licencias

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 trabajo²⁵⁹, determinando, en muchos casos, cuál es el documento exacto que es preciso presentar a estos efectos²⁶⁰, 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 Convenio²⁶¹. 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 enfermedad²⁶². En otros CC 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 enfermedad²⁶³ o se define qué es lo que se ha de considerar grave a estos efectos en algún CC provincial²⁶⁴. Así, se entiende por ésta aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de

²⁵⁹ CC construcción y obras públicas de Zaragoza (1999).

²⁶⁰ Esto es lo que se hace en el CC general para derivados del cemento (2000) y en la mayor parte de las CC provinciales del subsector.

²⁶¹ En el CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999) 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 CC construcción y derivados del cemento de Zamora (2000) se exige acreditación de que el trabajador está matriculado en un centro oficial reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia.

²⁶² CC construcción de Valencia (1999).

²⁶³ CC elaboración e instalación de piedra y mármol de A Coruña (2000) o CC derivados del cemento de Álava (1997).

²⁶⁴ En el CC industrias cerámica de Guipúzcoa (1999) se considera enfermedad grave además de las conceptuadas expresamente como tales por el facultativo, las que exijan hospitalización con dos días de internamiento continuado.

cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc...²⁶⁵.

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 extra 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 consanguíneo²⁶⁶.

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 misma²⁶⁷, que en algunos casos, ha de presentarse con cierta antelación²⁶⁸. Otras veces simplemente se reconoce que el cónyuge tiene la misma consideración que la pareja de hecho a la hora de conceder las licencias retribuidas²⁶⁹, pero también existe

²⁶⁵ CC industrias derivados del cemento de Guipúzcoa (1999) o CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1999).

²⁶⁶ Es frecuente que se reconozca la maternidad o paternidad de hecho suficientemente documentadas, haya o no vínculo matrimonial. *Vid.* CC industrias cerámica de Guipúzcoa (1999).

²⁶⁷ CC construcción de Córdoba (2000). En el CC alfarería de La Rioja (1999) se considera que, a efectos de las licencias retribuidas que 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.

²⁶⁸ 3 meses antes de la solicitud de la licencia en el CC comercio de materiales de construcción de Cantabria (1998).

²⁶⁹ CC construcción de Asturias (1999). En el CC general derivados del cemento (2000) 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. En el CC comercio de materiales de construcción de Pontevedra (1999) esto es así cuando se acredite convenientemente la convivencia mediante certificación del Registro de un Ayuntamiento. *Vid.* también el CC vidrio plano de Vizcaya (1999).

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 consanguíneos²⁷⁰.

El preaviso

En casi todos los instrumentos negociales para la concesión de las licencias se exige un plazo de preaviso, excepto supuestos imprevisibles²⁷¹, plazo de preaviso que puede fijarse²⁷² o no, pero que suele resultar obligatorio, en cualquier caso²⁷³.

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

²⁷⁰ En el CC industrias derivados del cemento de Guipúzcoa (1999) y en el CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1999) 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 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 CC derivados del cemento de Navarra (2000) se concede solamente a las parejas mixtas, de hecho, con una convivencia probada de, al menos, dos años, que puedan disponer de licencia para asistencia recíproca en supuestos de enfermedad y accidente.

²⁷¹ Entre otros muchos, *Vid.* CC derivados del cemento, yesos y cales de Ciudad Real (1998) o CC industrias del alabastro de Navarra (1999).

²⁷² En el CC general construcción (1999) y, en la mayor parte de los CC provinciales del subsector el plazo de preaviso es de 48 horas.

²⁷³ Es lo que se regula en el CC general derivados del cemento (2000).

puede accederse a él durante el período en que el enfermo se encuentre en situación de gravedad²⁷⁴.

E. Licencias con justificación especial

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 CC general de construcción y obras públicas (1998):

- 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. 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.

Licencias para acudir a cursos de formación profesional.

Los trabajadores pueden acudir a los cursos profesionales organizados por la Fundación Laboral de la Construcción²⁷⁵, 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) El permiso tiene una duración máxima anual de 20 o de 34 horas²⁷⁶.

²⁷⁴ CC industrias cerámica de Guipúzcoa (1999).

²⁷⁵ CC construcción de Tarragona (1999), CC construcción de Asturias (1999).

²⁷⁶ En el CC construcción de Pontevedra (2000) 20 horas anuales por trabajador que pueden distribuirse en una o varias acciones formativas.

- b) Los 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 trabajo²⁸¹.
- e) Se justificará la asistencia.
- f) En algunos casos se exige ciertos requisitos adicionales para los trabajadores²⁸².

6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La materia de la suspensión del contrato de trabajo temporal no es objeto de regulación diferenciada sino bastante homogénea en todo el sector de la construcción. De hecho, tan sólo se regula el tema en tres de los CC generales en los diferentes subsectores: en el CC general para la construcción, en el CC general para derivados del cemento y en el CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, por lo demás, en similares términos. En realidad, en el CC general para el subsector de construcción y obras públicas el tema de la suspensión y extinción de la relación laboral está reservado a la negociación colectiva estatal, razón por la cual los convenios colectivos de carácter provincial no pueden tampoco regular el

²⁷⁷ En el CC construcción de Barcelona (1999) 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 CC construcción de Pontevedra (2000) 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.* CC construcción de Pontevedra (2000).

²⁷⁸ En el CC construcción de Pontevedra (2000) 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.

tema en el mentado subsector. De hecho, o se reitera en ellos el Artículo 92 y 93° del CC general o se remite al precepto correspondiente, o simplemente ni se trata el tema. Por lo que se refiere al subsector para derivados del cemento, el CC general al estructurar los ámbitos de la negociación colectiva, en cambio, sí permite que, en el tema de la suspensión temporal de los contratos, exista concurrencia de convenios en ámbito inferior. A pesar de ello, los CC provinciales reiteran lo señalado en el CC general del subsector. Por su parte, en el CC nacional para tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida no se efectúa reparto alguno en la estructura de las materias a tratar en los diferentes ámbitos de negociación, pero los CC provinciales tampoco regulan nada.

En esencia, por tanto, nos encontramos con tres regulaciones diferentes: la que se encuentra en los Artículos 92 y 93° del CC general para el subsector de construcción y obras públicas, la del Artículo 103 del CC general para derivados del cemento y la que se deriva del Artículo 81° del CC estatal para tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida.

A. Subsector Construcción y Obras Públicas

Sentado lo anterior y, pasando a analizar algo más pormenorizadamente dichas regulaciones, lo primero que debe señalarse es que las causas de suspensión del contrato de trabajo deben ser y son de hecho, las señaladas en la ley —es decir, en el Artículo 45 ET—, aunque no siempre se reiteran en las normas convencionales. Sí ocurre, esto, en cambio, en el Artículo 92° del CC general para el subsector de construcción y obras públicas²⁷⁹, aunque sería necesario adaptar la redacción del mentado precepto al actual Artículo 45° —recientemente reformado tras la Ley 39/99—²⁸⁰. Lo que sí se

²⁷⁹ Reiterado, por ejemplo en el CC construcción y obras públicas de Cáceres (1998); CC construcción y obras públicas de Alicante (1998); CC construcción y obras públicas de Almería (1999); CC construcción y obras públicas, de Sevilla (2000); CC construcción y obras públicas de Las Palmas (1993); CC construcción y obras públicas de Cáceres (1998) y CC de construcción y obras públicas de Álava (2000).

²⁸⁰ En el Art. 45° del ET se señala que: *1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: a) Mutuo acuerdo de las partes; b) Las consignadas válidamente en el contrato; c) Incapacidad temporal de los trabajadores; d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años —el artículo 92 se refiere a los menores*

regula de forma mucho más pormenorizada es cuándo debería entenderse que nos encontramos ante una de estas causas señaladas en la norma, y el procedimiento para llevar a cabo las suspensiones de los contratos en la empresa o a los trabajadores afectados.

Así, en el CC general para el subsector de construcción y obras públicas resulta relevante que quede claro cuándo una situación concreta tiene la consideración de fuerza mayor temporal a efectos de que su acontecimiento determine la suspensión del contrato de trabajo. Y, precisamente, esto es lo que se aclara en el Artículo 93º del citado CC general²⁸¹, donde se consideran situaciones que tienen la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras (es decir, no excluye que las situaciones puedan ser otras diferentes a las listadas), y siempre y cuando, lo primero y principal, estas situaciones resulten imprevisibles, o, siendo previsibles, resulten inevitables —se entiende, para la empresa donde se producen— las siguientes: a) la imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos; b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa; c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos²⁸⁶²; d) Paralización de la obra o de parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo señalado, en su caso, para el contrato fijo de obra; e) paralización de la actividad de los trabajadores de la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquéllos o, en su caso, de los Delegados de Prevención, cuando dicha paralización se manten-

de 5 años y no contempla el riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora—; e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria; f) Ejercicio de cargo público representativo; g) privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias; i) Fuerza mayor temporal; j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; k) excedencia forzosa; l) por el ejercicio del derecho de huelga; m) Cierre legal de la empresa 2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

²⁸¹ Reiterado en: CC construcción y obras públicas de Cáceres (1998); CC construcción y obras públicas de Albacete (2000); CC construcción y obras públicas de Alicante (1998); CC construcción y obras públicas de Almería (1999); CC construcción y obras públicas de Jaén (2000); CC construcción y obras públicas de Sevilla (2000) y CC construcción y obras públicas de Cáceres (1998).

²⁸² En el CC construcción y obras públicas de Álava (2000) se considera que los fenómenos climatológicos impiden la normal realización de los trabajos siempre que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a las veinticuatro horas de trabajo.

ga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento, en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral²⁸³.

En cambio, el procedimiento para llevar a cabo la suspensión no se regula de forma particularizada, sino que existe una remisión al Artículo 51.12º ET y al procedimiento previsto en dicho precepto, aunque, en algunos CC provinciales se señala que, por lo que se refiere a la duración de cada fase del procedimiento, que los plazos allí señalados —en el Artículo 51.12º— se reducirán a la mitad, y, además, que la documentación justificativa será la estrictamente necesaria. Esta reducción del plazo, parece que, en cambio, no debe entenderse respecto a todos los plazos dados, sino que —en vista de la similitud de esta aclaración y la que aparece el Artículo 47º ET— la mentada reducción de los plazos debería afectar tan sólo a la duración del período de consultas²⁸⁴.

B. Otros subsectores

En los otros dos subsectores donde se trata la materia, respectivamente en el Artículo 103 del CC general derivados del cemento y el Artículo 81 del CC general tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, de redacción muy similar, la regulación trata cómo se va a llevar a la práctica la suspensión de los contratos de los trabajadores cuando no se necesita producir más en un cierto momento y deban paralizarse los trabajos —una situación que quedaría incluida entre las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del Artículo 45.1.j) ET ya que incluso se califica como causa económica en el Artículo 81 mentado—. En concreto, se dispone que las partes firmantes del Convenio están conformes en que deban suspenderse temporalmente los contratos, cuando se produzcan dos circunstancias: a) Cuando las existencias superen los dos meses de stock de producción en cualquier época del año; b) Cuando las existencias superen los treinta días de stock y, excepcionalmente, cuando, previamente, las Comisiones Mixtas de Interpretación de los Convenios de ámbito inferior lo hubieran comprobado e informado favo-

²⁸³ Esta causa de suspensión se excluye en alguno de los CC provinciales del subsector de la construcción, como el CC construcción y obras públicas de Álava (2000), aunque ello no evitaría que la misma pudiera alegarse, tal como se ha visto, en la mentada provincia.

²⁸⁴ *Vid.* CC construcción y obras públicas de Ceuta (1999); CC construcción y obras públicas de Álava (2000); CC construcción y obras públicas de Albacete (2000).

rablemente en este sentido, valorando para ello todos los factores causantes de dicha situación —en el Artículo 81° concretamente se considera que lo relevante a estos efectos es que se compruebe que existe imposibilidad real de seguir almacenando los materiales producidos por falta de espacio—. En tales situaciones, se siguen regulando los límites y las circunstancias que deben rodear la mentada suspensión:

- 1º) La duración de la misma: La duración de la suspensión de los contratos debe entenderse respecto de los trabajadores afectados por la misma. En el CC general para derivados de cemento la paralización máxima de los trabajos por trabajador en el período de un año es de 2 meses; en el caso del CC general para tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida, la paralización máxima —entendemos que también para cada trabajador, aunque no se diga expresamente— se cifra en 45 días (algo más).
- 2º) La afectación de la plantilla en la suspensión. El cese puede afectar a toda la plantilla o a parte de ella y puede ser aplicable de forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que solamente afecte el cese a una parte de la plantilla y mientras se prolonga la situación, el resto de los trabajadores tienen prohibido que su rendimiento exceda del normal y la realización de horas extraordinarias. Además, si el cese de la plantilla no es total, se debe aplicar un sistema de rotación, dentro de la misma categoría del personal.
- 3º) La retribución del personal con el contrato en suspenso: Mientras dure la suspensión el trabajador percibe el 100% de su salario mensual, teniendo en cuenta que parte la abona el INEM con la prestación de desempleo y el resto la empresa, excluyéndose la prorrata de las pagas extraordinarias que se percibirán en su momento correspondiente.
- 4º) La tramitación de las actuaciones procedimentales se llevará a efecto de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. A resaltar es que en el Artículo 103 del CC general de derivados del cemento la remisión se efectúa al Artículo 47° ET, aunque se completa tal remisión señalándose que los plazos señalados se deben reducir a la mitad, inciso que no se entiende si pretende reiterar el contenido del Artículo 47° en su remisión al Artículo 51° o realmente persigue que se

reduzcan los plazos a la mitad, lo que no hace, en cambio el Artículo 81 del subsector del CC general de tejas y ladrillos. Ello ayuda a pensar que, tal vez, la reducción que debería aplicarse, debería ser, tal como parecer derivarse de la interpretación conjunta de la norma convencional y legal, la que se contiene en la ley, estrictamente, sin más.

- 5º) Se reconoce la potestad de las partes para negociar a partir del reconocimiento del principio de la autonomía de la voluntad en cada solicitud de suspensión del contrato, y se obliga a que las citadas suspensiones se comuniquen a los representantes de los trabajadores.
- 6º) Las partes firmantes del Convenio determinan que la Comisión mixta de interpretación del Convenio se debe encargar de coordinar todas las actuaciones, estudiando cada caso, y recomendando o no que se lleve a cabo la suspensión, aunque tal recomendación no vincula a las partes afectadas.

Finalmente, resta por señalar que la aplicación de este procedimiento no se considera adecuada a los trabajadores fijos de carácter discontinuo en el CC general para tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida, posiblemente por el ritmo de trabajo que se impone a estos trabajadores, ya predeterminado en ciertas épocas del año con mayor productividad, aunque se reconoce que, para éstos, podrán fijarse nuevas normas de suspensión temporal de contra contratos que se ajusten a sus características.

Capítulo VII

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 Laborales¹ 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 pre-

¹ En adelante, LPRL.

ventiva, correlativo al expreso deber empresarial de protección y prevención).

Sin embargo, de acuerdo con el principio de libertad de contenido negocial *ex* artículo 37 de la Constitución y artículo 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 artículo 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 artículo 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 artículo 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 —artículo 15 de la Constitución—), que actúan, en este sentido, como límite absoluto que proscribe 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 —artículo 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 artículo 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 negociada 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);

- 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 artículo 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, y en lo que se refiere al concreto sector productivo al que se circunscribe el presente trabajo, alguna de estas cuestiones adquieren una singular importancia; en efecto, dadas las especiales características del sector de la construcción —particularmente, en lo que atañe a las *obras de construcción o ingeniería civil*—, en el que 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 informativas² 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 obra³.

2. ESTRUCTURA NEGOCIAL Y TRATAMIENTO DE LA MATERIA

Desigual ha resultado, sin duda, el tratamiento de la materia preventiva en los distintos subsectores.

² Cfr. artículo 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.

³ Cfr. artículo 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.

Para comenzar, se hará referencia al C.C. General Construcción (1998-1999-2000-2001)⁴; la materia de «*Seguridad y salud en el trabajo*» se halla regulada, originariamente, en la Disposición Final única del convenio, en la cual se preveía la elaboración e incorporación de un Anexo específico, que debía ser elaborado por la Fundación Laboral de la Construcción, y que se constituiría en plan de actuación para promover la aplicación de la LPRL en el sector. Así se llevó a cabo, constando como «*Anexo sobre Seguridad y Salud en el trabajo*» e integrándose en el Convenio General. En dicho anexo 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 (estableciéndose, por lo que se refiere a esta última, programas formativos específicos que abarcan desde los gerentes de empresa hasta un nivel básico general para todos los trabajadores, pasando por módulos particulares destinados a la formación de los responsables de obra y encargados de ejecución, de los mandos intermedios, niveles específicos por oficios y, como no, 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 Prevención; 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 en todo lo referente a las actividades de servicios de prevención, así como de la colaboración de la mencionada Fundación con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en materia preventiva.

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 artículo 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 artículo 11 del mismo convenio indica la imposibilidad de su

⁴ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30-4-1998 (BOE de 4-6-1998).

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, y a pesar de la mencionada reserva material, se observa una profusa —aunque sesgada— regulación de la prevención de riesgos laborales en los distintos convenios provinciales, con especial incidencia en lo que se refiere a las estructuras de representación específica y participación de los trabajadores (Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud), caracteres de los reconocimiento médicos y movilidad funcional de los trabajadores especialmente sensibles, entre otras materias.

En el subsector de «Derivados del Cemento», el Convenio Colectivo General⁵, el artículo 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 (hasta 20.9.2001) como para la finalización de los trabajos de la misma (hasta 31.1.2002), previéndose la incorporación de los resultados a la parte normativa del convenio.

Por lo que afecta a la estructura negocial, el artículo 2 del Convenio General del Sector de Derivados del Cemento establece la «Seguridad y salud laboral» como materia reservada al mismo, impidiendo, a través de su artículo 3 la negociación de aquélla en ámbitos inferiores. Es por ello que, en término generales, los convenios provinciales del sector obvian abordar la materia de seguridad e higiene/salud laboral/prevención de riesgos laborales, observándose, úni-

⁵ Resolución Dirección General de Trabajo, de 11-9-2001 (BOE de 1-10-2001).

amente, escasos ejemplos en que se dedica siquiera un epígrafe a regular la cuestión; a este respecto, y si bien 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 a la materia preventiva, en tanto en cuanto, por lo que se refiere a la primera, no hace referencia alguna a su carácter de ropa de seguridad y, por lo que afecta a los segundos, suelen aparecer incluidos en el apartado de prestaciones complementarias de Seguridad Social, sin que, tampoco, se haga referencia a su carácter de instrumentos de prevención. En cualquier caso, cabe, asimismo, señalar que una pequeña muestra de convenios sí contienen algún epígrafe referido a la materia en cuestión, aunque, por lo general, sólo para realizar una referencia somera al artículo 73 del Convenio General y su compromiso de desarrollo aún no cumplido y 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 Estatal del sector⁶ dedica un capítulo completo (el XI) a tratar la materia de «*Prevención de riesgos laborales*», en el que, tras una remisión ciertamente amplia a la LPRL, se realiza un tratamiento relativamente sesgado de ciertas cuestiones preventivas, haciendo especial hincapié a lo referente a Delegados de Prevención, formación de los trabajadores, 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 los derechos de los trabajadores procedentes de Empresas de Trabajo Temporal en lo referente a la prevención, si bien en estos casos se realiza una mera transcripción de lo ya previsto por la LPRL. Por lo que atañe a la articulación de la negociación en materia preventiva, el artículo 4.1 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*

⁶ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1-10-1999 (BOE de 20-10-1999).

no exista una regulación distinta en el Convenio o acuerdo colectivo de empresa, permitiéndose, por ello, su regulación específica en ese ámbito negociado 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 tercer lugar, el Acuerdo Marco del Sector Pizarra (1997-1998-1999-2000-2001-2002)⁷ 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 «tibieza» de la atención dispensada por el Acuerdo Marco haya influido en la pobre percepción que de la cuestión se refleja en los convenios provinciales.

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 artículo 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 algu-

⁷ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14-3-1997 (BOE de 10-4-1997).

na 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 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002)⁸ regula las cuestiones referentes a la salud laboral y prevención de riesgos en sus artículos 14 y 23 a 31 —ambos inclusive—; puede aquí apreciarse, sin duda —y sin que resulte ajeno a las ya acostumbradas remisiones y transcripciones legales— un indiscutible 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 las medidas en materia de formación e información de los trabajadores, a la aplicación de medios concretos de protección colectiva (concretamente, en lo que respecta a máquinas) y de protección individual (frente al riesgo de inhalación de polvo), y a la vigilancia de la salud de los trabajadores; además, se prevé 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 artículo 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.

Por último, para el subsector de cementos [regulado en el Acuerdo para la Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos (1999-2000-2001-2002-2003)⁹], 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 y Cerámica*» y como simple «*referencia para las nuevas y futuras negociaciones colectivas que se realicen*».

⁸ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1-7-1997 (BOE de 23-7-1997).

⁹ Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 26-11-1998 (BOE de 22-12-1998).

3. EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA PREVENTIVA

A. 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 —disparos— 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)¹⁰.

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 («*Las empresas vienen obligadas a procurar por todos los medios técnicos de prevención a su alcance, a hacer desaparecer todo tipo de riesgo para la integridad física del trabajador*») ¹¹; 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*») ¹².

¹⁰ Así, *vid.* artículos 23 y 26 del CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

¹¹ De esta manera, el artículo 41 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000).

¹² *Cfr.* los artículos 16 y 15.4, respectivamente, del Acuerdo Marco del Sector Pizarra (1997-1998-1999-2000-2001-2002).

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)¹³.

B. Derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en materia preventiva

Información

En el seno de la concepción integral e integrada que de la seguridad y salud laboral acoge la nueva 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)¹⁴; 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

¹³ Vid. el artículo 29 CC Cales y Yesos de Castellón (1997).

¹⁴ Transcripción casi literal del artículo 19.d) Convenio OIT nº 155 y artículo 10.1 de la Directiva Marco.

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 artículo 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 harto decepcionante el escasísimo interés negociador demostrado en la determinación y concreción de todas estas cuestiones en el ámbito del sector analizado, sin que quepa destacar singularidad alguna en ningún subsector que denote 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 consisten, por un lado, en la mera previsión de que el Plan de Seguridad esté en la obra a disposición del personal —sin que parezca desprenderse, de tan lacónica expresión, la obligación empresarial de desarrollar actividad informativa alguna de carácter adicional—¹⁵; algo más amplia, si bien absolutamente sesgada en cuanto a su objeto, la obligación empresarial de información (también relativamente pasiva), referida a la colocación de etiquetas en los envases donde se hayan depositado productos y sustancias químicas, a través de las cuales el trabajador ha de quedar informado de su presencia, de la forma correcta de utilización de las mismas y de las medidas preventivas y de protección individual que deban tomarse para el manipulado de aquéllas, así como de los riesgos que comporta tanto su uso normal como su empleo inadecuado¹⁶.

¹⁵ *Cfr.* el artículo 69 del CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002).

¹⁶ *Cfr.* el artículo 50 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

Formación

Por lo que se refiere a la formación que, según indica el artículo 19 LPRL¹⁷, 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 artículo 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 interés 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 práctica¹⁸; así parece haberse entendido por los negociadores de algún subsector 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—¹⁹);

¹⁷ El artículo 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 aquella del tiempo invertido en las mismas*».

¹⁸ Vid. artículo 15.2 y 3 LPRL.

¹⁹ De este modo, el artículo 49 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) establece una formación obligatoria, teórica y práctica, dividida en tres niveles:

- Nivel específico por oficios (20 h)
- Nivel básico general. (10 h.)
- Formación específica para quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular, carretillas elevadoras.

- *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 contractual²⁰, 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 trabajo²¹ (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 —declara-

²⁰ Recuérdese, al respecto, el mandato de igualdad protectora para los trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal establecido por el artículo 28 LPRL A este respecto, resulta sumamente interesante la exigencia establecida por el artículo 53 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) respecto de los trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal, a tenor del cual y «*Sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas por el artículo 28 LPRL, las empresas requerirán de las ETT, al momento de la puesta a disposición de los trabajadores de éstas, acreditación de los siguientes extremos:*

- *Cualificación profesional del trabajador en misión.*
- *Formación recibida, tanto general como específica al puesto de trabajo que ha de ocupar.*

- *Identificación del curso formativo, nivel, módulo, número de horas e institución que lo impartió.»*

²¹ Así, artículo 35.1 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999).

ciones genéricas de esta guisa aparecen en algunos convenios provinciales²²— y un deber empresarial, aquélla no debe suponer ningún tipo de coste para los trabajadores²³; 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 analizado, no obstante lo cual cabe destacar por su regresividad e ilegalidad alguna cláusula²⁴ en la que se prevé que sólo parte del tiempo empleado en la formación se incluirá en la jornada laboral o se descontará de ésta y se retribuirá como si de trabajo efectivo se tratara; en este caso, sin duda, puede hablarse de una clara repercusión indirecta de los costes formativos en el trabajador.

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 homologada²⁵. De destacar, en el sector analizado, las referencias concretas a la actividad formativa del FORCEM²⁶ o de la Fundación Laboral de la Construcción²⁷.

Vigilancia de la salud

Constituye otra obligación del empresario garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores de acuerdo con los

²² De este modo, cfr. el artículo 25 CC Construcción de Ourense (2000) y el artículo 46 CC Comercio Materiales Construcción de Jaén (1999-2000).

²³ Así, *vid.* Directiva Marco y artículo 21 Convenio OIT nº 155.

²⁴ De este modo, el incomprensible artículo 51 del CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001), de acuerdo con el cual sólo el 50% de las horas netas empleadas en la acción formativa se hará dentro de la jornada laboral o se deducirá de la misma y se remunerará como tiempo de trabajo efectivo.

²⁵ Así queda explícito en el artículo 49 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

²⁶ *Cfr.* artículo 51 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001).

²⁷ *Cfr.* Disposición Final Única del CC General Construcción (1998-1999-2000-2001).

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 personal²⁸, 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 de la actividad²⁹. Halla-

²⁸ Así, los artículos 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.

²⁹ Así aparece explicitado en el CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 24.4.

mos, 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*, pero también *ex-post*³⁰. Se refiere la LPRL a la vigilancia periódica, sin que nos diga con qué frecuencia debe llevarse a cabo dicha vigilancia; 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 establecimiento de una periodicidad anual que, en algún caso aislado, resulta considerada como mínima³¹. No obstante, cabe destacar, asimismo, y como consecuencia de los especiales riesgos inherentes a la actividad, el caso de algún

³⁰ Resulta curioso observar cómo en los convenios analizados, solamente algunos 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 artículo 34 CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001), artículo 46 CC Construcción de Las Palmas (1993- 1994-1995-1996), artículo 34 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999), artículo 15 CC Figuras Barro de Murcia (1996-1997), artículo 22 CC Vidrio Plano de Vizcaya (1999-2000), artículo 49 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) —y, con el, los artículos 17 CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996), 45 CC Canteras, Yesos, Cales y Hormigoneras de Vizcaya (1998-1999), 27 CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) y el artículo 44 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001)—.

³¹ De este modo, el CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001) (art. 34), CC Construcción de Las Palmas (1993- 1994-1995-1996) (art. 46), CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999) (art. 34), CC Figuras Barro de Murcia (1996-1997) (art. 15), CC Vidrio Plano de Vizcaya (1999-2000) (art. 22), CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999) (art. 25), CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) (art. 49) —y, con el, los CC.CC. Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) (art. 17), CC Canteras, Yesos, Cales y Hormigoneras de Vizcaya (1998-1999) (art. 45), CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) (art. 27), CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) (art. 41) y el art. 44 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001)—. Igualmente, el CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001) (art. 48) y CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000) (art. 42), el CC Alfarería de La Rioja (1999-2000) (art. 41) y el CC Pizarras de León (1999-2000-2001) (art. 24).

convenio colectivo que prevé la obligatoriedad de un segundo reconocimiento anual orientado a la prevención de la silicosis³².

De otro lado, la LPRL plantea la alternativa entre la voluntariedad o la obligatoriedad para el trabajador de los controles sanitarios³³. 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^{34 35}, por lo que si éste 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*»³⁶, tampoco puede predicarse, por contra, la sistemática prevalencia del interés colectivo sobre el individual. Por tanto, bien

³² Así, el artículo 9 CC Mármoles y Piedras de Pontevedra (2000) y el artículo 36 CC Construcción de Asturias (1999-2000).

³³ *Vid.*, a este respecto, artículos 14 y 15 Directiva Marco.

³⁴ 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).

³⁵ Expresamente quedan configurados como voluntarios en algunos de los convenios analizados; así, los CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001) y Las Palmas (arts. 34 y 46, respectivamente), CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) (art. 27), CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999) (art. 34), CC Figuras Barro de Murcia (1996-1997) (art. 15) y CC Vidrio Plano de Vizcaya (1999-2000) (art. 22).

³⁶ *Cfr.* CARDONA, B.: *Tratamiento automatizado de datos personales del trabajador*, Revista de Trabajo y Seguridad Social nº 16, 1994, pág. 103.

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 empresarios³⁷ 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 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 sanitarios³⁸). En otros términos: su libertad termi-

³⁷ En punto a ello, cabe hacer referencia a la sorprendente —y afortunadamente, anecdótica— cláusula establecida en el artículo 21 del CC Vidrio Plano de Pontevedra (1997-1998-1999), en el que el reconocimiento médico de los trabajadores aparece configurado como anual y voluntario para el empresario.

³⁸ Así, concretamente, en el artículo 46 CC Construcción de Las Palmas (1993-1994-1995-1996).

na 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 funcional³⁹.

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 actividad. En cualquier caso, la práctica habitual previa a la LPRL ha venido convirtiendo los reconocimientos médicos en una suerte de «beneficio social» que, pactado en los convenios colectivos, se ha orientado más a proporcionar al trabajador la ventaja y la comodidad de un «chequeo» general y periódico, más o menos exhaustivo, proporcionado gratuitamente por la empresa; precisamente por su generalidad, este tipo de exámenes de salud

³⁹ De este modo, CC Construcción de Las Palmas (1993- 1994-1995-1996) (art. 46), CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001) (art. 48), CC Pizarras de León (1999-2000-2001) (art. 24), CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) (art. 49) —y, con él, CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) (art. 47)—, CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001) (art. 44), CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999) (art. 25) y CC Alfarería de La Rioja (1999-2000) (art. 41).

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 y, en algunos casos, electrocardiograma— continúan, erróneamente, apareciendo con profusión 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 empresario⁴⁰. 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 declarativas⁴¹, 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 las siguientes pruebas: gruistas: vértigo y vista; barrenistas: silicosis; operarios de maquinaria de movimiento de tierras: oído, aparato locomotor, vista y silicosis)⁴².

De acuerdo con ello, el artículo 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 vigi-

⁴⁰ Así el denominado «chequeo completo» del CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000) (art. 42) y otros absolutamente inespecíficos a los riesgos —sangre, orina y rayos x—, como en el CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999) (art. 25) o en el CC Alfarería de La Rioja (1999-2000) (art. 41).

⁴¹ En este sentido, el CC General Construcción (1998-1999-2000-2001) (art. 24.1), CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) (art. 49) —y dentro de este subsector, el CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) y el CC Canteras, Yesos, Cales y Hormigoneras de Vizcaya (1998-1999) (arts. 17 y 45, respectivamente); también, el CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001) (art. 44).

⁴² De esta manera, y en el subsector de la Construcción, los CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001) y Las Palmas (arts. 34 y 46, respectivamente).

lancia serán comunicados a los trabajadores afectados —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 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 artículo 22 de la LPRL, y que justifican estas medidas de vigilancia de la salud del concreto trabajador.

Protección de los trabajadores especialmente sensibles

El artículo 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 —artículo 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»*; se abre aquí para el empresario la vía de la movilidad funcional *ex* artículo 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 movi-

lizadoras 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 maternidad⁴³ —en algún supuesto concreto aparece, incluso, la previsión de dispensa de trabajar con percepción del 100% de la base reguladora⁴⁴—, 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 asignadas⁴⁵.

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).

Además, y como prevé el artículo 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 totali-

⁴³ Así, CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002) (art. 20), CC Derivados del Cemento de Córdoba (1999-2000) (art. 36), CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000) (art. 41) y CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) (art. 55).

⁴⁴ De este modo, el CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000) (art. 49. F).

⁴⁵ Así, CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000) (art. 64.1), CC Construcción de Ceuta (1999-2000-2001) (art. 62), CC Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001) (art. 74), CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001) (art. 26), CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001) (art. 64) y CC Manufacturas Productos Abrasivos de Barcelona (1999-2000) (art. 43).

dad 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 artículo 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*»⁴⁶; 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 en un caso se deja traslucir —siquiera implícitamente, por la propia naturaleza de las medidas acordadas— una priorización seria de la protección colectiva frente a la individual (concretamente, en el subsector de fabricación de Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de arcilla cocida); en efecto, en esta específica rama de actividad se prevé, por un lado, la adopción de diversas medidas de protección general, como las relativas a las máquinas susceptibles de ocasionar atrapamiento, corte o trituración⁴⁷, la limitación al mínimo posible del tiempo de exposición al calor de los hornos⁴⁸, o la reducción de jornada en trabajos excepcionalmente

⁴⁶ Al respecto, y con idéntico tenor literal, el artículo 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).

⁴⁷ Cfr. artículo 24.4 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

⁴⁸ Cfr. artículo 24.6 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

penosos, tóxicos o peligrosos, desde un 15% hasta un 45% de la normal⁴⁹; por otra parte, y además, se establece la obligatoriedad del uso de medidas de protección individual frente a la inhalación de polvo de arcilla⁵⁰ y la utilización de ropa de trabajo y protección proporcionada por la empresa⁵¹.

Y es que, si bien se han encontrado otros dos supuestos en que se hace referencia simultánea a la protección colectiva y a la individual, ambos resultan tremendamente decepcionantes: así, en primer lugar, el subsector de Yesos, Cales y Escayolas realiza una declaración genérica y equívoca al respecto, cuando indica que «*la empresa tiene la obligación de velar por la higiene del medio de trabajo, disponiendo los elementos individuales o colectivos apropiados en función de las características del lugar de trabajo*»⁵², manifestación que parece propiciar un recurso claramente indistinto a unas u otras medidas y que viene posteriormente ratificada cuando se prevé que «*se proporcionarán a los trabajadores los EPIS adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de cada puesto de trabajo*»⁵³. En segundo lugar, 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*»⁵⁴ (como única alusión a los medios de protección individual), a la vez que establece, como sola medida técnica de protección colectiva —y referida meramente a los trabajos tóxicos— la limitación de la exposición de los trabajadores a los riesgos propios del puesto (mediante la reducción de la jornada, aunque, eso sí, con movilidad funcional en la parte de jornada reducida)⁵⁵.

⁴⁹ Cfr. artículo 74 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

⁵⁰ Cfr. artículo 24.5 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

⁵¹ Cfr. artículo 27 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

⁵² Cfr. artículo 54 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

⁵³ Cfr. artículo 51 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

⁵⁴ De este modo, CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999) (art. 19), CC Vidrio de Huelva (1998-1999) (art. 13), CC Alfarería de La Rioja (1999-2000) (art. 42), CC Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997) (art. 18), CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999) (art. 29), CC Vidrio de Sevilla (1998-1999-2000) (art. 13), CC Cerámica de Valencia (1995-1996) (art. 18) y CC Vidrio Plano de Vizcaya (1999-2000) (art. 28).

⁵⁵ Cfr. CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999), artículo 24.

Por lo demás, el resto de las escasas referencias convencionales halladas relativas a la adopción de medidas de protección responden únicamente al patrón de las técnicas de protección individuales y llama la atención, además, que aluden —en el mejor de los casos— simplemente a la dotación de «ropa de trabajo y protección», cuando no escuetamente a la «ropa de trabajo»⁵⁶ —en términos generales, la cual, como indica el artículo 2.2.a) del Real Decreto 773/1997, 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)⁵⁷ 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 cuen-*

⁵⁶ De esta suerte, el único convenio provincial del subsector de la Pizarra [CC Pizarras de León (1999-2000-2001), art. 16] y, de modo bastante generalizado, el subsector de Yesos, Cales y Escayolas: CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) (art. 54), CC Cales y Yesos de Castellón (1997) (art. 24), CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1997-1998) (art. 34), CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) (art. 26), CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) (art. 18) y CC Canteras, Yesos, Cales y Hormigoneras de Vizcaya (1998-1999) (art. 46).

⁵⁷ Así, cfr. CC Construcción y Obras Públicas de Palencia (1999-2000-2001) (Anexo I, Preámbulo), CC Construcción de Ávila (1999-2000-2001) (art. 23) y CC Derivados del Cemento de Palencia (1998-1999-2000-2001-2002) (art. 27).

ta del hecho al Comité de Seguridad y Salud o al Delegado de Prevención, sin perjuicio de ponerlo, además, en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo».

Obligaciones empresariales en los supuestos de contratados y subcontratados (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 artículo 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 artículo 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 los contratados y subcontratados (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 y posible 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.

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 (entendiendo por tal tanto a quien es titular del centro de trabajo donde se da la coexistencia de actividades, cuanto a quien es titular de los equipos, materias primas, productos o útiles empleados⁵⁸), a quien corresponde la obligación de velar por el cumplimiento de la normativa preventiva por parte de los contratistas y subcontratistas⁵⁹; 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—⁶⁰.

⁵⁸ *Cfr.* artículo 52 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

⁵⁹ *Cfr.* artículo 52 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) y artículo 35.2 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999).

⁶⁰ Así, *vid.* artículo 35.2 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999).

Obligaciones de los trabajadores en materia preventiva

Como contrapunto a todo el entramado de derechos del trabajador/obligaciones empresariales establecidos en la LPRL, el artículo 29 de la ley⁶¹ 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 artículo 19.2 ET, en desarrollo del artículo 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 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,

⁶¹ En términos casi idénticos, *vid.* artículo 13 Directiva 89/391/CEE.

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 artículo 58.1 ET

A este respecto, y por lo que afecta al sector objeto del presente estudio, sorprende, en primer término, la profusión —y, muy a menudo, 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)⁶², se despliega —con una frecuencia arrolladora—

⁶² A este respecto, por ejemplo, las siguientes estipulaciones:

—«*Observancia de las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral, siempre que se cuente con la información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica*» [CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), art. 69].

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 disciplinario⁶³. Es decir, prima —de modo diáfano— sobre cualquier otra considera-

—«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 del Cemento de Córdoba (1999-2000) —artículo 52.3—, CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000) —artículo 35—, y CC Derivados del Cemento de Palencia (1998-1999-2000-2001-2002) —artículo 27—).

⁶³ De este modo, los apartados referidos a las faltas de los trabajadores en materia preventiva aparecen en todos los subsectores estudiados (excepto en el de derivados del cemento):

-Construcción:

.Falta de diligencia y atención en el trabajo [cuando no cause perjuicio de consideración: falta leve) (art. 101.5 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001)]; [cuando el perjuicio es de cierta consideración: falta grave —artículo 102.3 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001)].

.Inobservancia de las normas sobre prevención [sin ocasionar riesgo grave: falta leve — artículo 101.12 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001)-]; si ocasiona riesgo grave o se trata de una negativa a usar los medios de seguridad facilitados por la empresa: falta grave [art. 102.5 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001)].

.Imprudencia o negligencia inexcusables e incumplimiento de las normas de prevención, cuando causen accidente laboral grave o perjuicios graves a los compañeros, terceros o empresa: falta muy grave [art. 103.9 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001)].

.Abandono de puesto de trabajo que cause accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros: falta muy grave [art. 103.15 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001)].

.Imprudencia temeraria en la realización del trabajo, que implique riesgo de accidente: falta muy grave [art.103.16 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001)].

-Tejas, Ladrillos y Piezas especiales de arcilla cocida:

.Negligencia en el cuidado de máquinas y herramientas y en comunicar a la empresa cualquier anomalía que pueda generar peligro para los trabajadores [falta grave: art. 84.16 y 18 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002)].

.Incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo [falta muy grave: artículo 84.3.18 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002)].

.La desobediencia a las órdenes de los superiores, cuando de ella se derive perjuicio notorio para los demás trabajadores [falta muy grave: art. 84.3.21 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002)].

-Cerámica y Vidrio:

.Inobservancia de las normas de seguridad e higiene que no entrañe riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros: falta leve [art. 37.Dos.12 CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999), artículo 37.12 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000)].

ción 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.

.Inobservancia de órdenes o incumplimiento de 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 graves [art. 37.Tres.5 CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999), artículo 38.5 y 6 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000)]; [falta muy grave, en artículo 37.2.f CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000)].

.Negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada: falta grave [art. 37.tres.8 CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999), artículo 38.8 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000)]; sin riesgo, pero con reiteración y advertencia: falta muy grave [art. 37.3.l CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000)].

.Ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros o a terceros: falta grave [art. 38.12 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000)].

.Imprudencia o negligencia inexcusable, o incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios graves para los compañeros o a terceros: falta muy grave [arts. 37.Cuatro.9 y 39.9 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000)].

.Abandono injustificado de puesto trabajo cuando llegue a ser causa de accidente del propio trabajador, compañeros o terceros: falta muy grave [art. 39.15 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000)].

.Imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente: falta muy grave [art. 37.Cuatro.16 CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999), artículo 39.16 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000)].

-Pizarra:

.No uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa: falta grave [art. 46. Acuerdo Marco del Sector Pizarra (1997-1998-1999-2000-2001-2002)].

.Imprudencia o negligencia inexcusables e incumplimiento de las normas de prevención, cuando puedan ser causa o causen accidente laboral: faltas graves [art. 46. f y g Acuerdo Marco del Sector Pizarra (1997-1998-1999-2000-2001-2002)].

.Abandono de puesto de trabajo que cause accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros: falta grave o muy grave [art. 45.e Acuerdo Marco del Sector Pizarra (1997-1998-1999-2000-2001-2002)].

-Cementos:

.Inobservancia de las normas de seguridad e higiene que no entrañe riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros: falta leve [Cap. II, aptdo. A.12. Acuerdo para la Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos (1999-2000-2001-2002-2003)].

.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: falta grave [Cap. II, aptdo. B.5 Acuerdo para la Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos (1999-2000-2001-2002-2003)].

.Negligencia en el desarrollo del trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, compañeros o terceros: falta grave [Cap. II, aptdo. B. 3. Acuerdo para la Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos (1999-2000-2001-2002-2003)].

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 —al menos— aparente 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—.

.Ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros o a terceros: falta grave [Cap. II, aptdo. B. 12. Acuerdo para la Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos (1999-2000-2001-2002-2003)].

.Imprudencia o negligencia inexcusable, o incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene, cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios graves para los compañeros o a terceros: falta muy grave [Cap. II, aptdo C. 9. Acuerdo para la Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos (1999-2000-2001-2002-2003)].

.Abandono injustificado de puesto trabajo cuando llegue a ser causa de accidente del propio trabajador, compañeros o terceros: falta muy grave [Cap. II, aptdo. C.14. Acuerdo para la Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos (1999-2000-2001-2002-2003)].

.Imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente [Cap. II, aptdo. C.15. Acuerdo para la Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos (1999-2000-2001-2002-2003)].

-Yesos, cales y escayolas:

.Inobservancia de las normas de seguridad: falta grave [art. 38.2.f CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002)]. Si ocasiona riesgo de accidente: falta muy grave [art. 50.15 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001)].

.Reiterada y advertida no utilización de medios de protección en materia de seguridad e higiene: falta muy grave [art. 38.3.1 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002)].

.Descuidos de importancia en la conservación o limpieza de material, máquinas o instalaciones que el trabajador tenga a su cargo cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo: falta grave [art. 49.14 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001)].

.Negligencia inexcusable o imprudencia que cause accidente grave: falta muy grave [art. 50.9 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001)].

.Abandono injustificado del trabajo que sea causa de accidente: falta muy grave [art. 50.14 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001)].

C. Organización técnica de la prevención en la empresa

Previo

El artículo 14.2 LPRL hace un reconocimiento del empresario como deudor de la seguridad y salud de los trabajadores y, en desarrollo del artículo 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 con una única forma o sistema de organización de sus actividades preventivas, sino que por el contrario, según las características y circunstancias de la empresa, optará —dentro del estrecho margen de libertad que para ello le proporcionan la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante, R.S.P)— 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», en donde se regulan las distintas modalidades de organización de la actividad preventiva (arts. 30, 31 y 32 LPRL).

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, como 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, 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 propia LPRL⁶⁴.

Como complemento normativo necesario en esta materia, se aprobaría el RSP, primera disposición reglamentaria, entre las muchas que se presentan 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.

⁶⁴ La Disposición Derogatoria Unica 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.

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: *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 —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

tes (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).

Por lo tanto, y de acuerdo con lo dispuesto en la Directiva Marco, la LPRL parte, como regla general, de la designación por el empresario de uno o varios trabajadores para llevar a cabo las actividades de prevención, debiendo recurrirse a los Servicios de Prevención, propios o ajenos, cuando ello no sea suficiente para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, permitiéndose incluso que, en determinadas empresas, el propio empresario asuma las actividades de prevención.

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 cuatro convenios colectivos —uno de ellos, sectorial⁶⁵— hacen alusión a ellas). Quede este dato como anecdótico elemento de reflexión.
- En segundo lugar, y ya desde una perspectiva cualitativa, no se halla correspondencia explícita alguna entre las diversas modalidades de organización preventiva a que hacen referencia los antedichos convenios y las modalidades establecidas por la LPRL y el RSP; en efecto, y en punto a ello, cabe detenerse a contemplar cómo, en la mayor parte de los casos, los negociadores ignoran las actuales previsiones normativas para aludir a los antiguos Servicios Médicos de Empresa⁶⁶ y, concretamente, a la posible constitución mancomunada de los mis-

⁶⁵ Nos estamos refiriendo al CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

mos entre diversas empresas. 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*.

Por otro lado, se ha hallado también una referencia⁶⁷ a un órgano técnico preventivo denominado «Vigilante», cuyo cometido consiste en «*ejercer funciones de vigilancia dentro del recinto de la fábrica. Conocerá los distintos sistemas de protección instalados en el centro, tales como: contra incendios, salidas de emergencia, dispositivos de seguridad y control. En caso de emergencia, cumplirá las instrucciones preestablecidas por la empresa. Tendrá la categoría de subalterno*»; ha de suponerse que se está haciendo referencia implícita a una

⁶⁶ Este es el caso de los CC Comercio Materiales Construcción y Saneamiento de Lugo (1999-2000-2001) —artículo 50— y CC Edificación y Obras Públicas de Lugo (1999-2000-2001) —artículo 12—.

⁶⁷ Cfr. el art. 44 del CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

suerte de «trabajador designado» para la realización de una de las funciones preventivas de nivel básico establecidas por el RSP («actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto» —artículo 35.1.e) RSP—). Exigen, tanto la LPRL —arts. 20, párrafo primero, *in fine*, en relación con el 30.2— como el RSP —arts. 12.1, 13 y 35.2 y 3—, que en tales casos, los trabajadores designados sean suficientes en número, posean la capacidad y la formación necesarias y dispongan de los medios y del tiempo necesario para realizar sus funciones. Clamoroso resulta el absoluto silencio de la regulación convencional sobre tales extremos.

Tan depauperado panorama organizativo culmina con otro género de cláusulas, no ya referidas a los medios «personales» de organización técnico-preventiva, sino a ciertos medios «materiales» propios de la misma; así, pueden encontrarse, al menos dos alusiones a los «botiquines» y a los «locales para asistencia sanitaria de urgencia». Respecto de los primeros, el esfuerzo negociador queda dirigido a asegurar su existencia en todos los centros de trabajo⁶⁸; por lo que atañe a los segundos, se indica que en los centros de trabajo de 50 ó más trabajadores existirá un local destinado exclusivamente a la asistencia sanitaria de urgencia⁶⁹. Tal esfuerzo de concreción podía haberse dedicado por los negociadores a otros aspectos preventivos prioritarios, en la medida que resulta estéril, ya que se limita a reproducir lo ya previsto en esta materia por el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo⁷⁰ (particularmente, en su artículo 10: «*Los lugares de trabajo dispondrán del material y, en su caso, de los locales necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados ajustándose a lo establecido en el Anexo VI*», y en el referido Anexo VI, en el que se establece que «*Todo lugar de trabajo deberá disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga....; Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 trabajadores para los que así lo determine la autoridad laboral*»).

⁶⁸ Así, cfr. CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002) —artículo 24.3— y CC Comercio Materiales Construcción y Saneamiento de Lugo (1999-2000-2001) —artículo 34—.

⁶⁹ De este modo, CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002) —artículo 24.3—.

⁷⁰ BOE 23-4-1997.

D. 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 los referentes 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 artículo 18 LPRL, aunque es el artículo 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.

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 artículo 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 artículo 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 exclu-

sivo 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 artículo 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*»⁷¹. 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 LPRL⁷², si bien, dándose en todo caso, la cautela de que el sufragio activo corresponda a los representantes electivos; así, la fórmula empleada en el subsector de Yesos, Cales y Escayolas, en cuyo Convenio general se indica que será Delegado de Prevención quien previamente tenga la condición de representante del personal (Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa), *salvo que por acuerdo mayoritario de dichos representantes elijan a aquel trabajador del centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención*⁷³.

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—. Con-

⁷¹ Cfr. S AN (Sala de lo Social) de 31 octubre 1997 (AS 1997, 3378); fund. jco. único.

⁷² De este modo, el artículo 112 del CC Estatal Industrias Extractivas, 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.

⁷³ Cfr. artículo 48. a) CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

secuentes con la previsión legal resultan las estipulaciones al respecto establecidas en la negociación colectiva del sector analizado, en que, sin perjuicio de la siempre socorrida remisión o transcripción de la LPRL⁷⁴, no resulta infrecuente la obligatoriedad de designar Delegados de Prevención «en empresas de 6 ó más trabajadores»⁷⁵ o, cuanto menos, uno «en todas las empresas con menos de 30 trabajadores»⁷⁶ e incluso «en todas las obras con menos de 20 trabajadores»⁷⁷.

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 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 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 Prevención⁷⁸; igualmente, el subsector de Cerámica y Vidrio prevé, en su Convenio estatal, 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 trabajadores⁷⁹, si bien no consta el concreto régimen jurídico de tal figura.

⁷⁴ De este modo, *ad exemplum*, cfr. artículo 40 CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000) y artículo 33 bis.7 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001).

⁷⁵ Cfr. artículo 52 CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001) y artículo 52.1 CC Derivados del Cemento de Córdoba (1999-2000).

⁷⁶ Cfr. artículo 53 CC Construcción de Córdoba (2000).

⁷⁷ Cfr. artículo 48 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001).

⁷⁸ En este sentido, cfr. el punto cuarto del Anexo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, del CC General Construcción (1998-1999-2000-2001).

⁷⁹ Cfr. apartado 12 del Anexo I del CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001).

En cualquier caso, la alusión a dichos «Vigilantes de seguridad» puede hallarse también en otros textos convencionales —básicamente, del subsector construcción y edificación—, en los cuales parece profundizarse algo más en su naturaleza y finalidad. En efecto, se señala que tales «Vigilantes de seguridad» serán obligatorios en todas las empresas, en número de uno a tres, según la plantilla; quedan encargados de velar por todo lo concerniente a la salud laboral en sus empresas y pueden ser elegidos de entre los miembros de la representación unitaria o de entre todos los trabajadores de plantilla, por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, o por los trabajadores —a propuesta de aquéllos—⁸⁰. A dichos «Vigilantes» se les atribuye, incluso, un crédito horario —adicional, en su caso— al que les corresponda como representante de los trabajadores⁸¹. Pudiera pensarse que tales «Vigilantes de seguridad» responden inequívocamente al perfil del Delegado de Prevención, difiriendo únicamente su denominación; sin embargo, tal conclusión puede quedar invalidada por ciertas previsiones convencionales que parecen contemplar ambas figuras como esencialmente diferentes, aunque con semejanzas funcionales; tal es el caso de algún convenio provincial del subsector construcción y edificación, en que se señala que «de no existir Vigilantes de Seguridad, los Delegados de Prevención asumirán sus funciones»⁸².

Quizá la explicación del por qué de esta figura pueda encontrarse en las reminiscencias, aún palpables, de la antigua regulación sectorial; concretamente, el *vigilante de seguridad* —inspirado, sin duda, en la figura homónima regulada ya en el Reglamento de Seguridad en la Construcción y Obras Públicas, de 1952 y en la Ordenanza de Trabajo para la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 1970—, se generaliza en la OGSHT de 1971, reforzando su cualificación técnica y preceptuando su designación (que correspondía al empresario) en todas las empresas «*que no estando obligadas a constituir Comités de Seguridad e Higiene, ocupen cinco o más trabajadores*»; los cometidos atribuidos por la OGSHT al *vigilante de seguridad*, venían a enturbiar su eventual calificación como órgano técnico-preventivo, por cuanto quedaba configurado como un órgano

⁸⁰ Cfr. artículo 75 CC Manufacturas Productos Abrasivos de Barcelona (1999-2000).

⁸¹ *Ibidem*: 15 horas mensuales adicionales.

⁸² Cfr. artículo 25 CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999-2000-2001).

de ambigua operatividad, que si bien tenía asignadas tanto ciertas funciones de carácter supervisor y promotor de la seguridad e higiene en el trabajo —que en su respectivo ámbito desempeñaban los Comités de Seguridad e Higiene—, como otras de índole estrictamente técnica que, en empresas de mayor tamaño, correspondían a los técnicos de seguridad o a los Servicios Médicos de Empresa (estudio de los riesgos y proposición de las medidas preventivas correspondientes y prestación de los primeros auxilios en caso de siniestro, respectivamente), carecía absolutamente, sin embargo, de poder decisorio. Sin embargo, tales órganos, por su composición, carecían de la virtualidad representativa propia de su pretendida configuración como órganos de participación y representación de los trabajadores, mientras que por su delimitación funcional, se producía una convergencia bastante desafortunada, tanto con los órganos estrictamente técnicos (cuando los hubiere -Servicios de Seguridad y Servicios Médicos de Empresa) como con los verdaderamente representativos y participativos (Comités de Empresa y Delegados de Personal).

De otro lado, la LPRL regula, en su artículo 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 artículo 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* artículo 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 gene-

ral 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. Nada añade, en punto a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, la negociación colectiva en el sector analizado; de hecho, en la mayor parte de los casos no puede hallarse más que un rotundo silencio al respecto, si bien, en algún caso —más afortunado— la referencia se limita a una mera remisión a la LPRL⁸³

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 aquella 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, por no decir prácticamente nulas, son las referencias a la formación que el empresario debe proporcionar a los Delegados de Prevención; de hecho, sólo en un supuesto se ha hallado mención —siquiera— a la duración temporal de los módulos formativos que deben recibir⁸⁴.

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 artículo 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 del sector de la construcción; sin duda porque, de no pactarse una ampliación del que ya puedan —en su caso— estar disfrutando como repre-

⁸³ Así, artículo 48.b CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

⁸⁴ Así, el artículo 48 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) establece un módulo formativo de 30 horas de duración .

sentantes 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 numerosas 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 colectivas⁸⁵, el establecimiento de un crédito horario adicional de cuatro horas mensuales. Sin embargo, hay que destacar, que, con alcance subsectorial, no se prevé ampliación alguna del crédito horario para las empresas de Yesos, Cales y Escayolas⁸⁶.

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 artículo 65.2 ET, cuanto el empresario haga expresa reserva de sigilo sobre las mismas de acuerdo con el mismo precepto estatutario.

⁸⁵ Así, artículo 42 CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001) y artículo 33 bis. 7 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001).

⁸⁶ *Cfr.* artículo 48.c) CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

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 Comité ha de constituirse, según Convenio, en todas las empresas con más de 30 trabajadores⁸⁷; incluso, en algunos casos, en las empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 25⁸⁸ y, en ocasiones, más de 20 trabajadores⁸⁹.

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). Con todo, y salvo en un supuesto concreto⁹⁰, las

⁸⁷ Así, artículo 52.1 y 2 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), artículo 53 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 20 CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000) y artículo 16.1 CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996).

⁸⁸ De esta suerte, artículo 29 CC Construcción de Segovia (2000-2001).

⁸⁹ En este sentido, artículo 48 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001)

⁹⁰ Se mantiene la paridad de representantes en el artículo 48 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001).

experiencias negociadoras en el sector analizado parecen prescindir 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»⁹¹; 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 facultades⁹² —máxime si nos remitimos a lo expuesto *supra* acerca de los «vigilantes de seguridad»—.

No obstante, y asimismo, cabe destacar la previsión legal respecto a los supuestos de empresas con diversos centros de trabajo en

⁹¹ Así, artículo 52.1 y 2 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), artículo 53 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 20 CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículo 29 CC Construcción de Segovia (2000-2001) y artículo 16.2 CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996).

⁹² De este modo, artículo 52.1 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), artículo 16.1 CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996) y artículo 29 CC Construcción de Segovia (2000-2001).

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.

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 mes⁹³.

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).

⁹³ De este modo, el artículo 42 CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001), artículo 53 CC Construcción de Córdoba (2000) y artículo 16.4 CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996).

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 VIII

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 aquellos 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»¹, «Representantes de los trabajadores en la empre-

¹ Capítulo V CC Construcción Barcelona; Capítulo V CC Construcción de Tarragona (1998-1999).

sa»², «Representación colectiva»³, «Representación colectiva y derechos sindicales»⁴, «De los sindicatos y de los comités de empresa», «Acción sindical»⁵, «Derechos sindicales»⁶, «Garantías sindicales»⁷,

² Título II CC General Construcción (1998-1999-2000-2001).

³ Capítulo XII CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005); Capítulo IX CC Derivados del Cemento de Álava (1997-1998-1999-2000); Título XII CC Derivados del Cemento de Almería (1998-1999-2000); Capítulo IX CC Derivados del Cemento de Baleares (1998-1999-2000); Capítulo XII CC Derivados del Cemento de Cáceres (1996-1997-1998-1999-2000); Capítulo XII CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996-1997); Capítulo IX CC Derivados del Cemento de La Coruña (1996); artículo 25 CC Derivados del Cemento de Granada (1998); Capítulo X CC Derivados del Cemento de Huelva (1999); Capítulo IX CC Derivados del Cemento de León (2000); Capítulo XII CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000); Capítulo XI CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000); Capítulo IX CC Derivados del Cemento de Palencia (1998-1999-2000-2001-2002); Capítulo VII CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-1999-2000-2001); Capítulo XII CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000); Capítulo XII CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000); artículo 17 CC Derivados del Cemento de Toledo (1998-1999-2000); Capítulo VII CC Derivados del Cemento de Valencia (1998-1999-2000); Título II CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001); Título II CC Construcción de Almería (1999-2000-2001); artículo 42 CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001); Título II CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001); Título II CC Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001); Capítulo XIII CC Construcción de Ceuta (1999-2000-2001); Capítulo VI CC Construcción de Córdoba (2000); artículo 39 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000); Capítulo XI CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000); Capítulo VII CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001).

⁴ Capítulo X CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

⁵ Artículo 24 CC Derivados del Cemento de Asturias (1998-1999-2000).

⁶ Capítulo VII CC Derivados del Cemento de Ciudad Real (1996-1997-1998-1999-2000); artículo 23 CC Derivados del Cemento de Gerona (1998-1999-2000); artículo 40 CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000); artículo 27 CC Derivados del Cemento de Navarra (2000-2001), artículo 32 CC Derivados del Cemento de Segovia (1999-2000); artículo 29 CC Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (1999-2000-2001-2002); artículo 27 CC Materiales Construcción y Decoración y Comercio del Metal de La Coruña (1998-1999-2000-2001); artículo 47 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000); Capítulo III CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001); artículo 52 CC Construcción de Pontevedra (2000); artículo 41 CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996); artículos 21 y 22 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996); artículo 26 CC Vidrio de Zaragoza (1999); Capítulo IX CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2000).

⁷ Artículo 22 CC Pizarras de León (1999-2000-2001); art. 20 CC Derivados del Cemento de Albacete (2000); Capítulo IV CC Derivados del Cemento de Alicante (1999-2000); Capítulo VII CC Derivados del Cemento de Jaén (2000); Capítulo VI CC Deri-

«Acción sindical»⁸, 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.

Quizá pueda, al respecto, argumentarse sobre la exhaustividad reguladora y el carácter de Derecho necesario que la normativa heterónoma posee en esta materia⁹, 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,

vados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000); Capítulo VII CC Comercio Materiales Construcción de Jaén (1999-2000); artículo 31 CC Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001); artículo 35 CC Mármoles y Piedras de Vizcaya (1998-1999); artículo 27 CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999); artículo 25 CC Vidrio de Huelva (1998-1999); artículo 22 CC Vidrio de Sevilla (1998-1999-2000); artículo 32 CC Vidrio Plano de Vizcaya (1999-2000).

⁸ Capítulo IX CC Construcción de Asturias (1999-2000); artículo 35 CC Cales y Yesos de Castellón (1997); Capítulo VII CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1997-1998).

⁹ 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*».

ya sea con expresa referencia al ET y a la LOLS¹⁰, ya mediante la cláusula abierta y genérica de remisión «a la normativa vigente»¹¹.

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 (demonstrativo 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 subsectores¹², la negociación colectiva en ámbitos inferiores hace —en líneas generales— caso omiso de tal reserva, intro-

¹⁰ Así, los artículos 47, 48 y 51 CC Derivados del Cemento de Baleares (1998-1999-2000), artículos 13 y 14 CC Cales, Yesos y Escayolas de Toledo (1996), Disposición Final Cuarta CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículos 89 y 90 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001), artículos 74 y 75 CC Construcción de Almería (1999-2000-2001), artículos 67 y 68 CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001), artículos 57 y 58 CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001), artículos 100 y 101 CC Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001), artículos 82 y 83 CC Construcción de Ceuta (1999-2000-2001), artículos 62 y 63 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículos 47 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000), artículo 17 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 61 CC Construcción de Las Palmas (1993- 1994-1995-1996), artículos 59 y 60 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), artículos 64 y 65 CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), artículos 39 y 40 CC Construcción de Melilla (1993), artículos 37 y 38 CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), artículos 90 y 92 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000) y artículo 37 CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2000-2001).

¹¹ De este modo, artículo 33 CC Derivados del Cemento de Jaén (2000), artículo 39 CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2000), artículo 29 CC Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (1999-2000-2001-2002), artículo 30 CC Comercio Materiales Construcción de Barcelona (1999-2000), artículo 51 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001), artículo 25 CC Vidrio de Huelva (1998-1999) y artículo 28 CC Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997).

¹² De este modo:

— CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 10. Primera: Órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

— CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002), artículo 4.b.1: Órganos de representación: representación colectiva y derechos sindicales.

— CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005) (arts. 2.B y 3): Representación colectiva.

duciendo 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; con ello, no 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 legal¹³, cuando no explícitas transcripciones del articulado del ET y de la LOLS¹⁴.

En lo que respecta al segundo, señalar que en tres de los siete 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*— de regulación de esta materia a favor del correspondiente convenio general¹⁵; sólo algunos convenios de ámbito inferior se hacen eco de dicha reserva, ya sea de modo implícito obviando toda referencia o mención de la materia¹⁶, ya expresamente, por remisión a la regulación que, al respecto, venga establecida por el

¹³ De esta manera, CC Canteras y Serrerías de Mármol de Almería (1999-2000-2001-2002) (art. 29), CC Comercio Materiales Construcción de Barcelona (1999-2000) (art. 30), CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001) (art. 51) y CC Derivados del Cemento de Jaén (2000) (art. 33).

¹⁴ Así, CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000) (D.F. Cuarta), CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001) (arts. 89 y 90), CC Construcción de Almería (1999-2000-2001) (arts. 74 y 75), CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001) (arts. 67 y 68), CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001) (arts. 57 y 58), CC Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001) (arts. 100 y 101), CC Construcción de Ceuta (1999-2000-2001) (arts. 82 y 83), CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995) (arts. 62 y 63), CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000) (art. 47), CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001) (art. 17), CC Construcción de Las Palmas (1993-1994-1995-1996) (art. 61), CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000) (art. 60), CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000) (arts. 64 y 65), CC Construcción de Melilla (1993) (arts. 39 y 40), CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001) (arts. 37 y 38), CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000) (arts. 90 y 92), CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2000-2001) (art. 37), CC Cales, Yesos y Escayolas de Toledo (1996) —arts. 13 y 14— y CC Derivados del Cemento de Baleares (1998-1999-2000) (arts. 47, 48 y 51).

¹⁵ Tal se puede apreciar a la vista de los artículos 10 y 11 del CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), el art. 4.b).1 del CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) y los artículos 2.B y 3 del CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

¹⁶ Por todos, y por paradigma de rigor negociador, el CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001) (art. 3) no hace mención alguna a la materia relativa a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, pues previamente, en su artículo 3 sí que hace expreso recordatorio de la reserva material del convenio general sobre determinadas materias que en el mismo se especifican.

pertinente convenio general¹⁷: 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 las siguientes: «*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 pre-

¹⁷ En este sentido, se remiten a lo establecido por el correspondiente convenio general: CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001) (art. 42), CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000) (art. 39), CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999-2000-2001) (art. 45), CC Comercio Materiales Construcción y Saneamiento de Lugo (1999-2000-2001) (art. 31), CC Edificación y Obras Públicas de Lugo (1999-2000-2001) (art. 50), CC Materiales y Prefabricados Construcción de Lugo (1999-2000-2001) (art. 51), CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001) (art. 43), CC Construcción de Asturias (1999-2000) (arts. 40 y 42), CC Derivados del Cemento de Albacete (2000) (art. 20), CC Derivados del Cemento de Alicante (1999-2000) (art. 20), CC Derivados del Cemento de Almería (1998-1999-2000) (art. 73), CC Derivados del Cemento de Gerona (1998-1999-2000) (art. 23), CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000) (art. 40), CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996-1997-1998-1999-2000) (art. 21), CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000) (art. 66), CC Derivados del Cemento de Murcia (1998-1999-2000) (art. 45), CC Derivados del Cemento de Segovia (1999-2000) (art. 32) y CC Derivados del Cemento de Valencia (1998-1999-2000) (art. 45).

sente Convenio a los Comités de Empresa»¹⁸; o, incluso, otras de innegable compromiso como ésta: «Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los/as trabajadores/as y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los/las representantes de los/las trabajadores/as»¹⁹. 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 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

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

¹⁸ Cfr. los artículos 91.1 y 2 del CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001)

¹⁹ Cfr. artículo 44, segundo párrafo, del CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000).

y Derivados del Cemento (cuyos respectivos convenios generales establecen reserva material sobre la regulación de estas materias), poco ha de señalarse más allá de la remisión al régimen estatutario²⁰, 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 artículo 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, algunos subsectores —Construcción y Edificación, Yesos, Cales y Escayolas y Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de arcilla cocida— prevén que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible quede reducida a tres meses²¹. Algo más restrictivo se muestra el sector de Derivados del Cemento, en el cual se exige, además, que el trabajador haya superado el período de prueba²².

A la vez, aunque con discutible validez, los negociadores del subsector de Yesos, Cales y Escayolas han dado en acordar reglas especiales de cómputo de la antigüedad, aplicables tanto al sufragio

²⁰ De esta manera, el artículo 106 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), el artículo 40 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) y artículo 79 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

²¹ *Cfr.* artículo 106.a) CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 41 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) y artículo 90 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

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 laxos, ya con carácter general [un mes —artículo 52.a) CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001)—], ya en casos especiales [un mes como mínimo de antigüedad, pero únicamente para el caso de representantes de los trabajadores temporales —artículo 64 CC Construcción de Tarragona (1998-1999)—].

²² *Vid.* artículo 79 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

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 días²³.

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)²⁴ 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 convenios²⁵) 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 trabajadores, conforme a la legislación vigente, el contrato de trabajo será objeto de prórroga o prórrogas por tiempo determinado, que sean necesarias para llegar a la terminación de los trabajos para los que fue contratado; la duración total no podrá ser superior a tres años. La segunda de las apuntadas peculiaridades del sector reside en

²³ Artículo 41 CC Yesos y Cales de Córdoba (1997).

²⁴ *Vid.* artículo 106.b) CC General Construcción (1998-1999-2000-2001); esta previsión es, aunque innecesaria, profusamente reiterada en numerosos convenios provinciales, a instancias del banco «social», atribuyéndole un carácter cautelar del que carece: artículo 74 CC Construcción de Almería (1999-2000-2001), artículo 100 CC Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001), artículo 82 CC Construcción de Ceuta (1999-2000-2001), artículo 62 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 47 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000), artículo 59 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), artículo 64 CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), artículo 39 CC Construcción de Melilla (1993), artículo 37 CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001) y artículo 90 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000).

²⁵ Así sucede en artículo 77 CC Construcción de Almería (1999-2000-2001), artículo 59 CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001) y artículo 50 CC Construcción de Córdoba (2000).

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 1992²⁶.

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 legislativa²⁷ o a la estéril transcripción de preceptos estatutarios²⁸ 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 artículo 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

²⁶ *Cfr.* artículo 106.d) CC General Construcción (1998-1999-2000-2001).

²⁷ De esta manera, artículo 24 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001) y artículo 90 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

²⁸ Así, los artículos 93, 94, 97 y 98 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001).

trabajadores y más de tres centros de trabajo²⁹); otras, el propósito del convenio sectorial ha sido más ambicioso, trazando las líneas básicas que han de guiar la constitución y funcionamiento de tales órganos³⁰.

Representación sindical

Continúa observándose en este apartado una generalizada tendencia al ya clásico recurso a la remisión legislativa³¹ —en este caso, a la LOLS— o la más o menos literal transcripción de sus preceptos³².

Como cabía esperar, dada la laxitud de las previsiones legales del artículo 8.1.a) LOLS, no se hallan, prácticamente, referencias a la constitución de secciones sindicales en las empresas; sólo un caso, merecedor de atención especial en estas líneas, en que los negociadores —ignoramos con qué propósito— han dado en condicionar restrictivamente dicha constitución, exigiendo que, para poder contar con una sección sindical en la empresa las centrales sindicales habrán de contar, al menos, con el 10% de afiliación sobre la plantilla³³. Obviamente, tal limitación —inexistente en la LOLS— convierte tal estipulación en ilegal y la priva de aplicabilidad.

²⁹ Cfr. artículo 65 CC Construcción de Tarragona (1999-2000-2001-2002).

³⁰ De tal manera, el artículo 45 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002):

«1. En todas aquellas empresas que cuenten con más de un centro de trabajo podrán constituirse Comités Intercentros como órgano centralizado de representación de los trabajadores. Su creación se producirá por mayoría de los Comités de Empresa o Delegados de Personal existentes en diversos centros de trabajo o líneas departamentales en que se estructure la unidad empresarial.

El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de 13 miembros y un mínimo de cinco.

El Comité Intercentros tendrá atribuida, a nivel de empresa, la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

El Comité Intercentros regirá su actuación mediante el Reglamento de funcionamiento que él mismo diseñe, reuniéndose, al menos, una vez al año.

2. Las empresas que perteneciendo a un mismo Grupo económico se dediquen a alguna de las actividades a las que se extiende el presente Convenio Colectivo, podrán acordar con los representantes de los trabajadores la creación de un Comité Intercentros para todas las empresas del Grupo».

³¹ Cfr. artículo 107 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001).

³² Cfr. artículo 102 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001).

³³ Vid. artículo 40 CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2000).

No obstante, y en materia de delegados sindicales, los negociadores sí que parecen —casi unánimemente³⁴— haber aprovechado siquiera las explícitas posibilidades de mejora brindadas por los apartados 1 y 2 del artículo 10 LOLS; en efecto, y por lo que respecta al requisito de plantilla necesaria para existencia de delegado sindical (cifrado por el artículo 10.1 LOLS en más de 250 trabajadores, 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 Convenio General del subsector de Construcción y Edificación³⁵ (y claramente aprovechada en ámbitos inferiores³⁶), hasta el establecimiento de parámetros progresivamente menos generosos³⁷, pasando

³⁴ A excepción del CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), (que, en su art. 103, realiza una transcripción literal del art. 10 LOLS).

³⁵ A este respecto, el artículo 107 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001) prevé la posibilidad de que los convenios de ámbito inferior establezcan un número de trabajadores inferior al establecido por la LOLS para tener derecho a la elección de Delegados Sindicales.

³⁶ De este modo, por ejemplo, el artículo 42 CC Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa (2000-2001) establece la posibilidad de que existan delegados sindicales en todas las empresas con 30 ó más trabajadores, si bien paralelamente, se exige que dichos delegados tengan la condición de miembros del Comité de Empresa y que, además, según el tamaño de la plantilla, la central sindical de pertenencia ha de haber alcanzado unas determinadas cotas de afiliación; por su parte, el artículo 63 CC Construcción de Tarragona (1998-1999) prevé la existencia de delegados sindicales en todas las empresas con 75 ó más trabajadores, siempre que la central sindical a la que se adscriban posea una afiliación mínima en la empresa del 15% de la plantilla; de otra parte, y con mayor amplitud, el artículo 27 CC Comercio Materiales Construcción de Pontevedra (1999) exige —para la existencia de delegado sindical— un mínimo de 80 trabajadores, sin más requisito.

³⁷ De esta suerte:

— Artículo 88 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002): 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.

— Artículo 46 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002): *«en las empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores, cualquiera que fuera la clase de su contrato, la representación de la sección sindical del correspondiente sindicato que cuente, al menos, con el 10 por 100 de representatividad será ejercida por un delegado sindical, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto(...). El número de Delegados sindicales será de dos cuando la plantilla excediera de 500 trabajadores».*

— Artículo 25 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001): existencia de delegado sindical en empresas de menos de 250 trabajadores en las que el sindicato o central sindical tenga una afiliación, como mínimo, del 10% o doce trabajadores afiliados.

por estipulaciones de franca mejora respecto del régimen legal (cual es el caso del subsector de Derivados del Cemento³⁸, en el que se establece la existencia de delegado sindical en toda empresa que cuente con más de 125 trabajadores).

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, 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; por un lado, 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 representación³⁹; por otro, la previsión de existencia de delegados sindicales y aplicación de la correspondiente escala para todas las empresas, con independencia de su tamaño (desde un solo trabajador hasta 49, corresponderá un delegado sindical y, así, sucesivamente, en tanto la plantilla aumente, hasta un máximo de cuatro delegados sindicales cuando el número de trabajadores supere los 501)⁴⁰. Se trata, sin duda, de dos 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

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

³⁸ *Cfr.* el artículo 82 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

³⁹ Así, artículo 24 CC Construcción de Lérida (1999-2000-2001).

⁴⁰ De este modo, *cfr.* artículo 46.3 CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000).

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 empresa⁴¹), 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—, como la negociación⁴².

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 artículo 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 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 artículo 64 ET para los Comités de Empresa y, por expresa remisión del artículo 62.2 estatutario, para los Delegados de Personal; en efecto, en los subsectores de Construcción y Edificación, Derivados

⁴¹ A este respecto, *cfr.* los artículos 78 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005) y 40 y 43 del CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

⁴² Así sucede en el mismo artículo 43 del CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002):

«Competencias de los representantes legales de los trabajadores.

Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal, según proceda, desarrollarán en sus respectivos ámbitos de representación, las competencias y funciones de información —activa y pasiva—, de consulta y de negociación,(...)».

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 posible.

Además, ha de destacarse que otros convenios generales realizan meras remisiones genéricas al régimen estatutario (Convenio General de Yesos, Cales y Escayolas⁴³), cuando no una simple transcripción casi literal del artículo 64 ET⁴⁴ y de otros preceptos estatutarios en que, de modo disperso, aparecen listadas otras competencias de los representantes unitarios⁴⁵.

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

⁴³ Así, el artículo 43 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002):

«Competencias de los representantes legales de los trabajadores.

Los Comités de Empresa o los Delegados de Personal, según proceda, desarrollarán en sus respectivos ámbitos de representación, las competencias y funciones de información —activa y pasiva—, de consulta y de negociación, según cada supuesto legalmente previsto, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la empresa».

De la misma manera, en el subsector de Vidrio y Cerámica, algunos convenios provinciales: *vid.* artículo 25 CC Vidrio de Huelva (1998-1999) y artículo 28 CC Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997).

⁴⁴ De tal manera sucede con el artículo 90 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002) y el artículo 95 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), 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.

⁴⁵ 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 (1999-2000-2001-2002-2003) vienen a reproducir, de manera más o menos fiel, lo ya indicado por el artículo 40 ET en materia información a los representantes legales de los trabajadores en los supuestos de movilidad geográfica de los trabajadores.

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 ET⁴⁶.

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 empleo⁴⁷.
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 disciplinaria*; y es que si ya el artículo 64.7 ET indica que los Delegados de Personal o Comités de Empresa conocerán o serán informados de todas las sanciones impues-

⁴⁶ Tal es el caso, por ejemplo, de lo estipulado por el artículo 95.14 del CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), 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 artículo 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 horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación».

⁴⁷ En este sentido, *cfr.* el artículo 90. g) CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

tas por faltas muy graves, la negociación colectiva del sector extiende esta cautela a otros supuestos disciplinarios (procedimientos sancionadores por faltas graves, hasta simplemente leves), e incluso, intensifica —en algún caso— la intervención de los representantes (cualificando la misma como audiencia previa de los mismos y no como mero informe a aquéllos)⁴⁸.

- b) 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 empresa⁴⁹, o control del correcto cumplimiento de las obligaciones empresariales de afiliación y cotización a la Seguridad Social —por acceso a los TC-2—⁵⁰) e intervención cautelar-probatoria en supuestos de controversia (para constatación de hechos, a solicitud de los trabajadores o de la empresa)⁵¹.
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 respectivas⁵², exigencia que supera con creces la mera obligación establecida en el artículo 53.1.c) ET de que el empresario envíe copia a los representantes legales del preaviso en caso de amortización de vacantes ex artículo 52.c) ET.

⁴⁸ Cfr. artículo 24.10 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001).

⁴⁹ Cfr. los artículos 90.2 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002) y CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

⁵⁰ Cfr. el artículo 95 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001).

⁵¹ Cfr. el artículo 24.11 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001).

⁵² Cfr. artículo 43 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

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 (artículo 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 artículo 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 artículo 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 negocia-

ción 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 artículo 10.3 LOLS; otra línea de negociación —esta sí, más real, y de efectos 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 artículo 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*») ⁵³ y se dedican extensos preceptos a enumerar las «funciones» ⁵⁴ de los Delegados sindicales, no es menos cierto que los negociadores parecen resignarse a transcribir de modo casi literal el régimen legal, aunque introduciendo algunas (escasas) funciones adicionales cuya referencia, no obstante, resulta superflua por hallarse ya comprendidas en las genéricas del artículo 10.3 LOLS ⁵⁵. Dentro del margen abierto por este precepto legal la inter-

⁵³ Fórmula reiterada con frecuencia; así, artículo 89 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), artículo 103.6 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001) y artículo 82 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

⁵⁴ Tal es la expresión utilizada (y no la legal «derechos») en dos de los tres únicos convenios subsectoriales que hacen referencia a la materia: *cfr.* artículo 89 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002) y artículo 82 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

⁵⁵ Así sucede, por ejemplo, con las funciones consistentes en: «*Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo: (...) 2. En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. 3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias*» [art. 89.f.2 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de

vección 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

Representación unitaria: Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa

El artículo 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.

Las «garantías», *strictu sensu*, se refieren a la defensa del representante frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial —artículo 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 —artículo 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 artículo 68.d) ET— y la disponibilidad del tiempo necesario para un adecuado y eficaz

Arcilla Cocida (2000-2001-2002) y art. 103.5 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), en el primer supuesto, y art. 89.f.3 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002) y art. 103.4 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), en el segundo]; ambas funciones quedan claramente subsumidas en la prevista por el artículo 10.3.3ª LOLS: «*Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos*».

ejercicio de las funciones de representación y participación de los trabajadores: crédito horario —artículo 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 artículo 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 transcripción —más o menos fiel— del ET en materia de garantías⁵⁶, no puede tampoco obviarse que el interés negociador se proyecta, palmariamente, sobre la regulación del crédito de horas retribuidas⁵⁷ de los representantes unitarios (y, como se verá más adelante, también de los delegados sindicales); incluso, en numerosos supuestos, y bajo la rúbrica «garantías» se hace referencia exclusivamente al crédito horario⁵⁸.

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 estatuta-

⁵⁶ Así, *cf.* artículo 91 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002) y artículo 99 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001).

⁵⁷ De tal manera, los artículos 40 y 42 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) y artículos 78 y 80 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

Por lo que afecta a los conceptos económicos incluidos, algún convenio indica expresamente la inclusión de los incentivos —«calculados por promedio de los últimos 30 días»— [art. 24 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001)].

⁵⁸ En este sentido, todo el subsector de Construcción y Edificación, merced a la posibilidad de regulación —en ámbitos inferiores, provincial o autonómico— de la cuantía y régimen del crédito horario, por no haber sido tal materia objeto del convenio general del (sub)sector, ex artículo 10. Tercera, del mismo.

ria⁵⁹, no es menos cierto que en la práctica totalidad de los casos viene a suponer interesantes mejoras tanto cuantitativas como cualitativas en su régimen jurídico⁶⁰ (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 provincial⁶¹; o cuando se acuerda la posibilidad de utilizar el crédito horario para actividades instrumentales⁶² o bien de representación, pero en distinto ámbito⁶³).

⁵⁹ De esta manera, el artículo 99 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), artículo 53 CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), artículo 57 CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001), artículo 52 CC Construcción de Córdoba (2000) y artículo 31 CC Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001), artículo 40 CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000), artículo 91 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), artículo 99.e) CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001) y artículo 41 CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-1999-2000-2001).

⁶⁰ De este modo, artículo 35 CC Construcción de Segovia (2000-2001), artículo 40 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999-2000-2001), artículo 75 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), artículo 53 CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), artículo 33 CC Mármoles y Piedras de Castellón (1999-2000-2001), artículo 36 CC Construcción de Castellón (1999-2000-2001), artículo 56 CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 42 CC Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa (2000-2001), artículo 62 CC Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 26 CC Comercio Materiales Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 24 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001), artículo CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999), artículo 40 CC Cerámica de Guipúzcoa (1999-2000), artículo 42 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002), artículo 58 CC Derivados del Cemento de Álava (1997-1998-1999-2000), artículo 17.2 CC Derivados del Cemento de Toledo (1998-1999-2000), artículo 51 CC Derivados del Cemento de Castellón (1999) y artículo 24.1 CC Derivados del Cemento de Asturias (1998-1999-2000).

⁶¹ De esta manera, *cfr.* artículo 24.5 y 6 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001), artículo 91 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002) y artículo 42 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002).

⁶² Por ejemplo, para asistencia de los representantes a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades [art. 91 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002)] o como «permiso noche previa» a alguna convocatoria de reunión [art. 24.9 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001)].

⁶³ Así, por todas, la siguiente estipulación: «Para las (actividades) que se deriven de los cargos sindicales de secretario local, comarcal o provincial, o secretario de la federación en estos mismos niveles, se hayan de ejercitar dentro o fuera de la empresa», artículo 91 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

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 ET⁶⁴, ya por no respetar el número mínimo de horas fijado por el convenio de (sub)sector, cuando el mismo se constituye en referente obligado en la materia para la negociación a niveles inferiores⁶⁵.

Tratamiento a parte 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 ellos. Y es que el artículo 68, *in fine*, declara factible que, vía conve-

⁶⁴ Así sucede en numerosos convenios colectivos, con independencia del concreto subsector estudiado. La ilegalidad, por infracción de los mínimos estatutarios se presenta de dos maneras diferentes; en un primer supuesto, porque el convenio colectivo en cuestión establece un número determinado de horas mensuales con carácter general o *con independencia del tamaño de la plantilla* [a esta tipología responden las estipulaciones de los siguientes convenios: artículo 42 CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001), artículo 53 CC Manufacturas Productos Abrasivos de Barcelona (1999-2000), artículo 30 CC Comercio Materiales Construcción de Barcelona (1999-2000), artículo 91 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000), artículo 35 CC Mármoles y Piedras de Vizcaya (1998-1999), artículo 75 CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000), artículo 16 CC Pizarras de León (1999-2000-2001) y artículo 28 CC Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997)]; entendemos que, 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.

En un segundo supuesto, hallamos también ilegalidad (en tal caso, insalvable) en aquellas cláusulas convencionales en que se establecen escalas horarias (análogas a la del art. 68 ET) si bien con valores por debajo de lo establecido en la norma estatutaria; así sucede con las previsiones del artículo 80 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), artículo 42 CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000) y artículo 25.3 CC Derivados del Cemento de Granada (1998): en todo ellos se establece que para en los centros de trabajo con más de 251 trabajadores, corresponderá a cada representante un crédito entre 30 y 35 horas mensuales —respectivamente—, contraviéndose así los mínimos estatutarios que cifran en 35 horas el mínimo en centros de trabajo de 501 a 750 trabajadores y de 40 horas en centros de trabajo de 751 o más trabajadores.

⁶⁵ Es el caso de algunos convenios del subsector de Yesos, Cales y Escayolas [art. CC Cales y Yesos de Alicante (1999), art. 22 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996), art. 33 CC Cales, Yesos y Escayolas de Toledo (1996) y art. 61 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001)], cuyo convenio general establece, además, una reserva material para sí respecto de la regulación de esta materia.

nio 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 reservada únicamente a ciertas empresas⁶⁶ (en función de su plantilla) o, incluso, supuestos en que expresamente se prohíbe la acumulación⁶⁷. En otro orden de cosas, la acumulación, habitualmente, se prevé en cómputo trimestral⁶⁸, si bien tampoco resulta infrecuente la estipulación de otros períodos (mensual⁶⁹, bimensual⁷⁰, semestral⁷¹ o —incluso— anual⁷²). 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 empresario⁷³, solicitud preavisada a la empresa⁷⁴, etc.) con la finali-

⁶⁶ De esta manera, artículo 27 CC Materiales Construcción y Decoración y Comercio del Metal de La Coruña (1998-1999-2000-2001).

⁶⁷ Tal sucede en el artículo 42 CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000).

⁶⁸ Así, artículo 80 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), artículo 41.2 CC Construcción de Asturias (1999-2000), artículo 52 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 40 CC Cerámica de Guipúzcoa (1999-2000) y artículo 46 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000).

⁶⁹ *Vid.* artículo 41 CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-1999-2000-2001), artículo 51 CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), artículo 28 CC Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997) y artículo 100 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001).

⁷⁰ *Vid.* artículo 53 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001) y artículo 62 CC Construcción de Tarragona (1998-1999).

⁷¹ De esta manera, el artículo 22 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996).

⁷² En esta línea, *cfr.* los artículos 27 CC Derivados del Cemento de Navarra (2000-2001) y 100 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001).

⁷³ Tal sucede en el artículo 24.7 a) y c) CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001).

⁷⁴ De esta suerte, artículo 80 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), artículo 100 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), artículo 29 CC Cerámica de Valencia (1995-1996) y artículo 46 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000).

dad 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 unitarios⁷⁵; únicamente en un caso 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 empresa)⁷⁶. 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 horas⁷⁷ o el doble de la escala prevista por el artículo 68 c) ET⁷⁸, hasta otros límites menos generosos (hasta 24 horas más⁷⁹, hasta el 50%⁸⁰), pasando por la eventual concesión de permisos adicionales «etiquetados» como *intransferibles*⁸¹; en algunos casos, hasta se prevé expresamente la posibilidad de que el beneficiario de la acumulación pueda llegar a quedar relevado del trabajo⁸².

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 artículo 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 artículo 68 ET), tendrán las

⁷⁵ Por todos, *cfr.* artículo CC Cerámica de Valencia (1995-1996).

⁷⁶ Así, *cfr.* artículo 40 CC Cerámica de Guipúzcoa (1999-2000).

⁷⁷ De este modo, *cfr.* artículo 30 CC Comercio Materiales Construcción de Barcelona (1999-2000) y artículo 53 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001).

⁷⁸ *Cfr.* artículo CC Cerámica de Valencia (1995-1996).

⁷⁹ Tal sucede con el artículo 51 CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001).

⁸⁰ *Vid.* artículo 80 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

⁸¹ Así, el CC Derivados del Cemento de Castellón (1999) establece un permiso suplementario de 16 horas anuales retribuidas.

⁸² *Ad exemplum, vid.* artículo 100 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001) y artículo 91 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

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 artículo 10.1 LOLS⁸³; otros se ahorran la remisión de la LOLS al artículo 68 ET para transcribir directamente el contenido literal de este último⁸⁴; 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 artículo 68. c) ET⁸⁵, ya a través de la fijación de un número de horas concreto, aplicable con carácter general (sea cual sea el tamaño de la plantilla)⁸⁶.

Un último punto merece, cuanto menos, por lo que de indiscutible e infrecuente mejora supone una interesante singularidad que, entendemos, bien 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 Comi-

⁸³ Así, el artículo 46.3 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002): «En el desempeño de su representación sindical, el Delegado sindical que no sea representante elegido por los trabajadores gozará de idénticas garantías y derechos de información que los representantes unitarios, siendo sus competencias las previstas en la legislación o normas que la desarrollen»; del mismo modo, el artículo 82 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005) y el artículo 89 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

⁸⁴ De esta manera, *cfr.* el artículo 91 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002) y artículo 103 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001).

⁸⁵ Tal puede hallarse en artículo 42 CC Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa (2000-2001), artículo 24 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001) y artículo 40 CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000).

⁸⁶ Así lo hace el artículo 36.2 CC Construcción de Castellón (1999-2000-2001) (15 horas, con carácter general).

té 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 cargos⁸⁷.

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 ET⁸⁸; de esta manera, y con carácter casi general, tras declaraciones genéricas introductorias en torno al reconocimiento del derecho de reunión⁸⁹ —a la manera de los artículos 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 pre-

⁸⁷ *Cfr.* el artículo 25 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001).

⁸⁸ De esta manera, el CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005) (art. 81), CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) —art. 44—, el CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001) (art. 106) y el CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001) (art. 29).

⁸⁹ En este sentido, los artículos 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 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001); igualmente, el artículo 44 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002) y el artículo 81 del CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

visiones 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 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 trabajo; la celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, 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 trabajo⁹⁰ (y, por tanto, admitiendo el carácter retribuido de las horas en ellas empleadas⁹¹), si bien, en muchos casos, estableciendo limitaciones ya al número de horas anuales empleadas a tal efecto⁹², ya indicando las preferencias en cuanto al momento con-

⁹⁰ Así, artículos 50 CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001) y 47 CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000).

⁹¹ 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: artículo 55 CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001).

⁹² Tal sucede con el CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002), cuyo artículo 44 establece un límite máximo de una hora en cómputo anual para emplear en la celebración de asambleas dentro de la jornada laboral; por su parte, y dentro del mismo subsector, el artículo 26 CC Cales y Yesos de Barcelona (1999) amplía el límite a cuatro horas anuales; más generosos son los resultados de la negociación en otros subsectores, como la Cerámica y Vidrio [art. 46 CC Cerámica de Guipúzcoa (1999-2000): 7 horas anuales] o los Derivados del Cemento [arts. 56 CC

creto de celebración dentro de la jornada (buscando períodos en que la perturbación del normal desarrollo de la actividad sea mínima)⁹³. En segundo lugar, otro foco de atención se puede encontrar en la moderación del plazo de comunicación de la convocatoria de asamblea a la Dirección de la empresa, plazo que se reduce, en algunos casos, hasta las veinticuatro horas⁹⁴.

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 tiempo y/o del número de asambleas —incluso las que se celebren fuera de la jornada laboral— y al endurecimiento de los plazos de antelación en la comunicación al empresario⁹⁵.

⁹³ Las asambleas se podrán celebrar dentro de la jornada laboral, pero preferentemente en horas de cambio de turno, o bien al principio o al final de la jornada, según el artículo 26 CC Cales y Yesos de Barcelona (1999).

⁹⁴ De este modo, artículos 94 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), 46 CC Cerámica de Guipúzcoa (1999-2000) y 29 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001).

⁹⁵ En este sentido, resulta paradigmático el CC Comercio y Manufacturas Vidrio Plano de Alicante (1998-1999-2000), cuyo artículo 39 establece una limitación a la duración de las asambleas —máximo dos horas—, y al número mensual y semanal de las mismas —sólo tres reuniones al mes y nunca más de una por semana—. Además, en este caso, la comunicación al empresario habrá de darse, según el citado convenio, con una antelación mayor a la establecida por el ET, cifrándose en tres días.

Capítulo IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. INTRODUCCIÓN

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 CC generales de tres subsectores: el de construcción y obras públicas, el de yesos, escayolas, cales y derivados y el CC de derivados de cemento. En el CC estatal de tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida 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 CC provinciales reiteran en todos los casos el contenido de los preceptos correspondientes al régimen disciplinario contenidos CC general, sin aportar nada más —conducta consecuenta con la prohibición de concurrencia que se inserta en el CC general del subsector—, y en el subsector de yesos, cales, escayolas y derivados, los diferentes CC 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 este tema no hay que olvidar, por lo demás, que se aplica en el sector azulejero el Laudo arbitral de 18 de octubre de 2001, que sustituye a la Ordenanza laboral de la construcción y que realiza una regulación que —a salvo de ciertas motivaciones— casi reproduce lo contenido en el CC estatal del subsector de la construcción.

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 CC general de derivados del cemento, 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.

A. 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.

Faltas leves

En el subsector de construcción y obras públicas, el CC general 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 autorización¹.

¹ Curiosamente en el CC construcción de Álava (2000) posterior al CC general del subsector de construcción y obras públicas (1998) la falta leve no se extiende a los medios telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, sino que se reduce a la utilización del teléfono, 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, se 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 derivados (2001) 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 convencionales² 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 leves³, de inasistencia al trabajo por bajas no justificadas, excepto cuando exista de imposibilidad de comunicarlas⁴, 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 preciso⁵; 2º) faltas referidas a la corrección debida en la prestación del trabajo, aquí, además de las señaladas, entre las que se incluyen, por ejemplo, la falta de aseo personal, o las de no atender al público con la suficiente diligencia, podrían haber otras, como las discusiones con otros traba-

² Es lo que ocurre con el listado que realiza el Acuerdo Marco para el subsector de pizarra (1997) de las faltas leves o el que se inserte en el laudo arbitral para el subsector del azulejo (2001).

³ En el CC almacenistas de materiales de construcción (2000) la falta de puntualidad tiene lugar cuando exceda de quince minutos en un mes.

⁴ En el CC almacenistas de materiales de construcción (2000) la falta leve tiene lugar cuando no se curse en tiempo oportuno la baja en el trabajo.

⁵ *Vid.* CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (2000).

jadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público⁶, descuidos, demoras o errores inexplicables en la realización de cualquier trabajo⁷ o comer en horarios y lugares no autorizados⁸; 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 trabajador⁹.

Faltas graves

Por lo que se refiere a las faltas graves, el listado que se contiene en el CC general del sector de la construcción y obras públicas 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 empresa¹⁰.
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.

⁶ Vid. CC almacenistas de materiales de construcción de León (2000).

⁷ Vid. CC comercio de materiales de construcción de Tarragona (1999)

⁸ Vid. CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999).

⁹ Vid. Laudo arbitral sector azulejo (2001).

¹⁰ En el laudo arbitral sector azulejo (2001) se añade en este apartado que:

...siempre que dicho trabajador está debidamente formado e informado que cuente con los medios específicos de protección personal o colectivos legalmente exigidos...

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 lo-cales.
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 tuvieren 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 improdencia 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 subsectores¹¹, 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 agravadas¹² o faltas de inasistencia al trabajo agravadas, 2º) desobediencia a los superiores en acto de servicio¹³, o engañarles, por ejemplo, proporcionando información falsa a la Dirección a los superiores, en relación con el servicio o trabajo¹⁴; 3º) faltas que afectan a la conducta laboral (errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa¹⁵, simular la presencia de otros trabajadores, discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trasciendan a él¹⁶, 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 empresa¹⁷, no advertir de anomalías de

¹¹ *Vid.*, por ejemplo, Acuerdo marco para el sector de pizarra (1997).

¹² En el CC almacenistas de materiales de construcción de León, son faltas graves la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

¹³ *Vid.*, por ejemplo, CC comercio de materiales de construcción de Tarragona (1999).

¹⁴ *Vid.* CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000).

¹⁵ *Vid.* CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000).

¹⁶ CC almacenistas de materiales de construcción de León (2000).

¹⁷ *Vid.* CC comercio de materiales de construcción de Tarragona (1999).

importancia en maquinaria, instalaciones o material¹⁸, no comunicar con la puntualidad debida cambios de importancia en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales¹⁹, disminución voluntaria en el rendimiento de la labor²⁰, ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan ocasionar perjuicios graves a la empresa²¹ falta de colaboración en los sistemas de control de accesos a la empresa; 4º) Faltas que consistan en la acumulación de las faltas leves²².

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 meses²³.
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 laboral²⁴.
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.

¹⁸ Vid. CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000).

¹⁹ Vid. CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999).

²⁰ Vid. CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999).

²¹ CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999).

²² CC almacenistas de materiales de construcción de León (2000) la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción y amonestación por escrito.

²³ En el laudo arbitral sector azulejo (2001) son faltas graves, más de ocho faltas de puntualidad más 3 meses ó 12 en 6 meses).

²⁴ En el CC almacenistas de materiales de construcción se entiende como falta muy grave: el fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los trabajadores con cualquier otra persona durante el trabajo, hacer negociaciones de comercio o industria para cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada²⁵.
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.
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 empresa²⁶.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

²⁵ En el CC construcción de Alicante se añade, que, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa. *Vid.* también laudo arbitral setor azulejo (2001).

²⁶ En el CC construcción de Álava (2000) se considera, también, como falta muy grave: Los actos y acciones que atenten gravemente contra la libertad sexual de las personas.

En el subsector de derivados del cemento:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el 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, destrozarse 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 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 personal²⁷.
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.

²⁷ Esta falta muy grave es nueva en la redacción del CC del año 2001, razón por la que no aparece en ninguno de los CC provinciales reiterando el contenido del CC general, a excepción del CC 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 antes 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 CC almacenistas de materiales de construcción de León (2000) y en el CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000).

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.
- 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 trabajo²⁸, 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 empresa²⁹, 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 discontinuos³⁰. 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 provocación³¹, haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa³², o reincidencia de faltas graves, aunque éstas tengan diferente naturaleza³³.

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. Así, en el CC construcción y derivados del cemento de Zaragoza (2000) se con-

²⁸ Falta incluida también, por ejemplo, en el CC comercio de materiales de construcción de Cantabria (1998), en el CC cerámica artística de Toledo (1999) o en el laudo arbitral sector azulejo (2001). En el CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999) 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.*

²⁹ Vid. CC comercio de materiales de construcción de Tarragona (1999).

³⁰ En el CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000) 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.

³¹ Vid. CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000).

³² Vid. CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999).

³³ Vid. CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999).

templa que podrá ser objeto de sanción, conforme a la legislación vigente, todo trabajador que realizara de forma negligente el trabajo encomendado, también todo trabajador que no fuera responsable de la conservación y perfecto uso de los equipos mecánicos; y finalmente, reconoce que será causa de despido, para cualquier trabajador, la dedicación a trabajos de su especialidad que realice fuera del ámbito de su empresa y sin consentimiento de la misma (tanto en tiempo de trabajo como de vacaciones) conforme a la legislación vigente.

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 DESCRITAS

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 escrito³⁴, aunque también con una suspensión de empleo y sueldo por un número determinado de días³⁵.
- b) Las faltas graves normalmente llevan aparejadas: a') Suspensión de empleo y sueldo durante unos días: de 1 a 15

³⁴ En el CC general del subsector de construcción y obras públicas, y el CC general de derivados de cemento, y el Acuerdo Marco sector pizarra (1997). También en el CC estatal de tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000), aunque aquí la amonestación sólo se permite que se haga por escrito.

³⁵ En el CC almacenistas de materiales de construcción de León (2000), por falta leve también se puede imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo hasta tres días o hasta dos días en el CC comercio de materiales de construcción de Tarragona (1999), el CC cerámica artística de Toledo (1999), el CC estatal yesos, escayolas, cales y derivados (1999) y hasta un día en el CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999).

días³⁶, o de 1 a 10 días³⁷ o de 3 a 14 días³⁸, aunque en el CC 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 escrito³⁹

- c) En lo referido a las faltas muy graves, su comisión puede conllevar: a') Suspensión de empleo y sueldo durante más tiempo, de quince a sesenta días⁴⁰ de dieciséis a noventa días⁴¹ o de 11 días a 2 meses⁴², de 14 días a 1 mes⁴³ o de 11 a 45 días naturales⁴⁴; b') también el despido⁴⁵; c') la pérdida temporal del grupo o nivel profesional⁴⁶ o d') el traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año⁴⁷.

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 empresa⁴⁸.

³⁶ Vid. CC general construcción y obras públicas (1998) y CC general derivados del cemento (2001) y Acuerdo Marco sector pizarra (1997). En el CC almacenistas de materiales de construcción de León (2000) la suspensión de empleo y sueldo puede ser de 3 a 15 días. En el CC nacional vidrio, cerámica y extractivas el plazo de suspensión puede ser de 2 a 10 días.

³⁷ CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000)

³⁸ En el CC cerámica artística de Toledo (1999), en el CC nacional yesos, escayolas, cales y derivados (1999) y en el laudo arbitral sector azulejo (2001)

³⁹ En el Acuerdo Marco sector pizarra (1997)

⁴⁰ Laudo arbitral sector azulejo (2001).

⁴¹ Vid. CC general construcción y obras públicas (1998) y CC general derivados del cemento (2001). En el Acuerdo Marco sector de pizarra esta sanción es de suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

⁴² CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999)

⁴³ CC cerámica artística de Toledo (1999) y CC nacional yesos, escayolas, cales y derivados (1999).

⁴⁴ CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000)

⁴⁵ CC general construcción y obras públicas (1998) y CC general derivados del cemento (2001) y laudo arbitral sector azulejo (2001)

⁴⁶ CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999)

⁴⁷ CC cerámica artística de Toledo (1999) y CC estatal yesos, escayolas, cales y derivados (1999)

⁴⁸ CC general construcción y obras públicas (1998), CC general derivados del cemento (2001), CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000), Acuerdo Marco sector pizarra (1997) y laudo arbitral sector azulejo (2001)

3. REQUISITOS, PROCEDIMIENTO Y GARANTÍAS PARA FIJAR LAS SANCIONES

La sanción de ciertas faltas exige:

- 1º) Comunicación escrita al trabajador. El Artículo 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 CC general para construcción y obras públicas (1998) y en el CC general para yesos, escayolas, cales y derivados (2001) esta obligación se reitera y se extiende también a las faltas leves. Además, el CC general para construcción y obras públicas contempla que la imposición de faltas muy graves conlleva también la tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado⁴⁹. En el CC general derivados de cemento (2001) la consignación escrita solo es necesaria en faltas graves y muy graves y en el CC estatal yesos, escayolas, cales y derivados (1999) la comunicación escrita y motivada es exigible sea cual fuere la calificación de la falta en que incurra el trabajador. Asimismo, en este último CC general y en el CC general de derivados del cemento (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 graves⁵⁰.
- 2º) El respeto de ciertos procedimientos para aplicar las sanciones a ciertos trabajadores.
 - a) A los representantes de los trabajadores en el CC estatal yesos, escayolas, cales y derivados (2001) debe ser notificada la imposición de faltas muy graves. Además, a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, en el CC general de derivados del cemento (2001), el CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000) 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 repre-

⁴⁹ CC general construcción y obras públicas (1999)

⁵⁰ En el CC comercio de materiales de construcción de Tarragona (1999) la comunicación a los representantes de los trabajadores debe hacerse sea cual sea la falta.

sentación a que éste perteneciera, si los hubiere. Esta obligación se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo⁵¹. Además, que: La incoación de expediente 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 hubiere⁵².

- 3º) Deben respetarse, además, los plazos señalados para impugnar las sanciones impuestas. En el CC general para construcción son los siguientes: sanciones leves, veinte días, sanciones graves o muy graves: 20 días⁵³.

⁵¹ Esta misma obligación se contiene en el CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000) y en el laudo arbitral sector azulejo (2001)

⁵² *Vid.* CC general construcción y obras públicas (1998), CC derivados de cemento, CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000) y laudo arbitral sector azulejo (2001)

⁵³ CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999).

- 4º) Consignación de las faltas. En el CC general construcción 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 leves⁵⁴. Estas anotaciones, no obstante, pueden quedar canceladas con el transcurso de un plazo de tiempo⁵⁵ sin que ello incida en los criterios de reincidencia establecidos para la graduación de las faltas. En el CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000) 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 soliciten⁵⁶.
- 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 cometido⁵⁷.

⁵⁴ Esta obligación también la regula el CC alfarería de La Rioja (1999) y el laudo arbitral sector azulejo (2001).

⁵⁵ *Vid.* CC cerámica artística de Toledo (1998) y CC nacional yesos, escayolas, cales y derivados (1999) en donde al transcurrir dos, cuatro u ocho meses quedan canceladas las faltas leves, graves o muy graves, respectivamente.

⁵⁶ CC estatal tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida (2000).

⁵⁷ Es lo que se señala en el CC almacenistas materiales de construcción de León (2000), en el CC comercio de materiales de construcción de Tarragona (1999), CC comercio de materiales de construcción de Cantabria (1998), Acuerdo Marco Sector pizarra (1997), CC nacional vidrio, cerámica y extractivas (1999).

Capítulo X

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*, en ocasiones 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, en ocasiones, 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, como es sabido, en espera a que se produzca la elaboración del esperado CC general sectorial nacional, y, 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 materia¹. En dicho CC de Castellón, de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, del año 1999 (art. 49º), 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 «de carácter traumático»² la empresa se compromete a abonar el complemento que garantice la percepción del 100% de la retribución del trabajador desde el vigésimoprimer

¹ El laudo arbitral sector azulejo (2001) no trata el tema de las mejoras sociales

² El carácter traumático debe hacer referencia a la mayor gravedad de la lesión, pero también podría quedar limitada a considerar como tales las lesiones meramente físicas y no psíquicas. En cualquier caso, dicha terminología no deja de resultar ciertamente confusa.

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 respecto a estas mejoras 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

En el CC general estatal para el sector de la construcción la materia de la mejora de la protección social no aparece reservada al CC general, razón por la cual cada CC de ámbito provincial las regula a su modo, como se verá.

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, 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, con seguridad porque el tema no es objeto de reserva en el CC nacional de sector ni tiene tratamiento alguno en 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 profesional³.

Así, en algunos convenios se excluye el pago del complemento cuando el origen de la contingencia sea distinto del accidente de trabajo⁴ aunque en algún caso, sorprendentemente, llega a negarse el pago del complemento, cuando el accidente se califique «in itinere»⁵ o, lo que resulta más llamativo, quizá por lo recurrida 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 similares⁶. 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 el trabajador sufra de silicosis, dermatosis o cualquier dolencia avalada por el Instituto de Salud Laboral u Organismo similar⁷. 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 días⁸.

En algún CC tampoco se reconoce el derecho al complemento cuando la IT derive de ANL⁹, pero lo más frecuente es declarar el derecho al complemento sea cual sea la contingencia y ofrecer ésta

³ Excepcionalmente, en cambio, en el CC almacenistas de materiales de construcción de León (2000) y en el CC comercio de materiales de construcción de Valencia (1998) se reconoce el complemento sin hacer diferenciación alguna respecto al origen de la contingencia. Lo mismo se hace en el CC construcción de Jaén (2000).

⁴ CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000), CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000), CC construcción de A Coruña (1999), o el CC construcción de Tarragona (1999).

⁵ CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000). Por el contrario, en el CC edificación y obras públicas de León (2000) 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.

⁶ CC canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras de Cantabria (1998) y CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000). *Vid.*, también, CC construcción de Albacete (2000).

⁷ CC construcción y obras públicas de Navarra (1998).

⁸ CC construcción de Vizcaya (2000).

⁹ Es lo que se hace, por ejemplo, en el CC construcción de Lérida (1999), en el CC construcción de Toledo (1999) y en el CC construcción de Barcelona (1999).

de diferente modo en uno u otro caso. Así, por ejemplo, aunque se otorga el complemento automáticamente si la contingencia es profesional¹⁰, 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 penuria¹¹. En cualquier caso, a raíz de un gran número de disposiciones en tal sentido, queda bastante patente la voluntad de aumentar la duración y cuantía del complemento si el origen de la contingencia es profesional¹².

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 tarde¹³, durante más tiempo o que su cuantía sea mayor, factores como el de la hospitalización del trabajador en situación de baja¹⁴, su

¹⁰ En el CC construcción de Cantabria (1998) se percibe el complemento sólo en el supuesto de que haya acontecido un accidente de trabajo.

¹¹ *Vid.* CC construcción de Ourense (2000). En el CC construcción de Huelva (2000) se concede el 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.

¹² En el CC de Cantabria 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 CC construcción y derivados del cemento de Zamora (2000) 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 CC construcción de Cuenca (1999) 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.

¹³ En el CC industrias de la construcción y obras públicas de Huesca (1999), la empresa abona el complemento por IT desde el principio de la hospitalización y hasta el final de ella.

¹⁴ *Vid.* el CC construcción de Barcelona (1999). 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. En el CC construcción de Cantabria (1998) ello determina que el complemento se abone desde el 1º día de la baja, no desde el 4º día y en el CC construcción de Jaén la hospitalización o la intervención quirúrgica hacen que la prestación se perciba desde el 1º día, no desde el día 15º. En el CC construcción de Cádiz (2000), la hospitalización determina que se perciba el complemento desde el día 1º y no el 21º, día a partir del cual se paga el complemento si la baja es ambulatoria, excepto si la baja se extiende hasta el día 75º, supuesto en el que la baja se pagará desde el 1º día. *Vid.*, también CC construcción de Guadalajara (2000).

enyesamiento, el que se haya provocado una fractura o herida abierta¹⁵, que el accidente se califique como grave o muy grave¹⁶, el que sea mayor o menor la duración de la hospitalización o, incluso, la modalidad del contrato que vincula al trabajador con la empresa¹⁷, o su antigüedad en la misma¹⁸.

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 trabajador¹⁹, 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 ello²⁰ por el médico que designe la

¹⁵ Vid. CC construcción de Toledo (1999).

¹⁶ Vid. CC construcción de Palencia (1999) o el CC actividades de edificación y obras públicas de La Rioja (1999).

¹⁷ A este respecto, especialmente duro resulta el CC construcción de Las Palmas (1993) en donde solamente se reconoce el pago del complemento en caso de accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo y que dé lugar a la hospitalización del trabajador que sea fijo de obra o de plantilla por un tiempo superior a 5 días. Además, para tener derecho al complemento los trabajadores deberán haber sido internados con cargo a la asistencia sanitaria de la seguridad social, y mantener su condición de beneficiario del subsidio, debiendo acreditar ante las empresas el período que hayan permanecido internados mediante certificación expedida por la institución hospitalaria correspondiente. En el CC construcción de Valencia (1999), solamente pueden acceder al complemento los trabajadores de plantilla y fijos de obra.

¹⁸ En el CC industria de la construcción y obras públicas de Huesca (1999), 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 CC construcción y obras públicas de Zaragoza (1999) el complemento por IT solamente se abona si el trabajador tiene una antigüedad en la empresa de 6 meses.

¹⁹ CC construcción de Lérida (1999) y CC construcción y derivados del cemento de Zamora (2000), respectivamente.

²⁰ CC construcción de Cantabria (1998), CC construcción de Valencia (1999), CC construcción de Cádiz (2000), CC construcción de Guadalajara (2000), CC construcción de Salamanca (1999) y CC pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (1999).

Curiosa resulta la cláusula que aparece en el CC pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (1999) que señala que: En el supuesto de situación que a juicio de ambas partes pueden parecer especialmente anónimas (sic?) podrá reunirse la Comisión paritaria de vigilancia de este Convenio para estudiar la posible supresión de la compensación a que hace referencia este artículo.

empresa a tal fin²¹. 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 empresa²², 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 complemento²³. También, como se ha señalado, el otorgamiento del complemento depende de 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 duración²⁴ y también su cuantía²⁵. 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

²¹ 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.* CC construcción de Jaén (2000).

²² *Vid.* CC construcción de Murcia (2000).

²³ *Vid.* CC comercio de materiales de construcción de Barcelona (1999) 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 CC construcción de Albacete (2000) 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.

²⁴ *Vid.* CC construcción de Vizcaya (2000) o el CC construcción de Barcelona.

²⁵ En el CC construcción y obras públicas de Navarra, 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.

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 1998, artículo 35º, 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 abusivas²⁶.

²⁶ 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 extrasalarial²⁷, siendo éste el carácter que debería atribuírsele, por lo que quedaría excluido de cotización. Su contenido consiste frecuentemente en igualar el salario real²⁸ 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 percibirlo²⁹, destacándose la mención al derecho a cobrar también las pagas extraordinarias durante este período, a prorrata³⁰. 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 real³¹. De la misma forma, esta indemnización puede cubrir también, en algún caso, la ausencia de prestación por parte del sistema

²⁷ Así se le califica, por ejemplo, en el CC construcción de Almería (1999).

²⁸ Vid. CC construcción de Ourense (2000) o el CC canteras y serrerías de mármol de Almería (1999).

²⁹ Por ejemplo, en el CC comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999) al trabajador se le abona el salario que le corresponda más la antigüedad. En el CC construcción de Segovia (2000) el complemento debe garantizar el 100% del salario del convenio con el complemento de antigüedad, más el 100% del plus de actividad. En el CC construcción de Palencia se señala que el complemento debe garantizar al trabajador el 100% del salario base fijado en el convenio, más el plus de asistencia y actividad, y antigüedad si la hubiere.

³⁰ Es lo que hace, por ejemplo, el CC construcción de Huelva (2000). En el CC construcción de Cantabria (1998) 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 artículo 25º del CC construcción de Barcelona 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.*

³¹ Vid. CC construcción y derivados del cemento de Zamora (2000), el CC construcción de Valencia (1999), el CC construcción de Barcelona (1999), el CC construcción de Guadalajara (2000), el CC construcción de Salamanca (1999), 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. En el CC comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (1999 y 2000), 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. En el CC construcción de Málaga (1999), el complemento tiene una cuantía de 200 pesetas al día, y en el CC industrias de mármoles y piedras de Pontevedra (2000) el complemento, cuando se otorga por haber padecido el trabajador un accidente de trabajo es de 1065 pesetas al día, desde el primer día de producida la baja.

cuando se carece de los requisitos necesarios para acceder a ella ello, es decir, cuando no se alcance el período mínimo de carencia³².

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 profesional— 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 enyesamiento³³. No obstante, también es frecuente encontrar disposiciones que imponen o limitan la extensión temporal del complemento hasta un número de días concreto³⁴, 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 marcha³⁵ se extingue el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias, aunque el trabajador siga en situación de incapacidad temporal³⁶.

Por lo demás, y, a efectos de que el trabajador tenga garantizada la percepción del mentado complemento, en algún instrumento negociado se obliga a que las empresas contraten un seguro que cubra, con cargo de la compañía aseguradora, la compensación económica concertada³⁷.

³² Así, en el CC materiales de construcción de A Coruña (1999), se dispone que: *Al personal que, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no tenga cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho período de carencia.*

³³ CC construcción de Almería (1999).

³⁴ El CC construcción de Almería (1999) otorga el complemento hasta un máximo de 6 meses. En el CC construcción de Valladolid (2000) el nº de días máximo durante los cuales se pueden percibir estos complementos es de 150 días si el origen de la contingencia es profesional o del tiempo que dure la hospitalización más 30 días siguientes a la misma, siempre que continúe la situación de IT. En el CC construcción de Toledo (1999) y en el CC construcción de Palencia (1999), el complemento tiene una duración máxima de 60 días.

³⁵ *Vid.* CC pintura de A Coruña (2000).

³⁶ *Vid.* CC construcción y obras públicas de Navarra (1998) y CC construcción de Tarragona (1999).

³⁷ Es lo que se hace en el CC construcción de Jaén (2000), en donde se señala que las empresas contratarán un seguro que cubra el siguiente riesgo: *Garantizar que los trabajadores a su servicio, y por el tiempo que presten su trabajo, en el supuesto de que sufran accidente de trabajo, perciban con cargo de la compañía ase-*

C. Subsector derivados del cemento

En el subsector de los derivados del cemento las prestaciones complementarias de la seguridad social no aparecen como materia reservada al CC general del subsector, 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 comunes³⁸. Así, se otorga el complemento por IT hasta alcanzar el 100% de la BC del trabajador del mes anterior, sin incluir horas extraordinarias ni prorratea 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 16°— 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 como la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfer-

guradora, una compensación económica equivalente a la diferencia existente entre el importe que en concepto de IT perciban estos trabajadores por su situación de accidentados y el 100% de la base reguladora que le era de aplicación en el momento del accidente y por dicha contingencia y ello por todo el tiempo que dure la IT por accidente, hasta su alta o pase a cualquiera de las situaciones previstas por la legislación vigente.

Se deja expresa constancia que la presente cláusula será de aplicación siempre que el coste del seguro de referencia no supere las 6837 pesetas al año y trabajador, por lo que si las empresas acreditan que dos o más compañías de seguros presupuestan tarifas superiores a 6837 pesetas indicadas, solamente estarán obligadas a hacer entrega al trabajador de 18 pesetas por días naturales trabajados (mediante abonos mensuales) a fin de que éstos puedan, con dicho importe, contratar por su cuenta seguros con parecidas o distintas garantías, ya a su exclusivo riesgo y ventura.

³⁸ Es relevante destacar que este precepto es novedoso respecto al mismo CC general del año anterior.

medad 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. Y, en cualquier caso, el saber si —aunque no existe reserva material de la materia— la reiteración de este precepto se produce en convenios de ámbito inferior no puede comprobarse en nuestro estudio dada la novedad de este precepto, que no aparecía en el CC general anterior. A pesar de ello, en algún CC provincial anterior ya se incluía esta cláusula en los mismos términos³⁹.

En los CC provinciales estudiados, la regulación del tema es, sobre todo, muy diversa, aunque, en esencia, siguiendo la tendencia expuesta para el CC del subsector de la construcción, también se suele otorgar el complemento solamente cuando el origen de la contingencia sea profesional y con el objeto de acceder al 100% del salario pactado en convenio⁴⁰ durante todo el período que dure la IT o durante un nº de días fijado como máximo⁴¹, aunque la cuantía del complemento también puede ser inferior⁴² o puede consistir en ofrecer un porcentaje sobre la base reguladora correspondiente al trabajador de baja⁴³. 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 duración⁴⁴ y, en ocasiones se exige una mínima vinculación del trabajador con la empresa⁴⁵. Como peculiar-

³⁹ En el CC derivados de cemento de Madrid (1998).

⁴⁰ *Vid.* CC derivados de cemento de León (1999).

⁴¹ En el CC derivados del cemento de Huelva (1999), los trabajadores tienen tan sólo derecho a recibir el complemento durante diez días de convalecencia.

⁴² En el CC derivados del cemento de Alava (1997) la indemnización es del 25% de la BC.

⁴³ El CC derivados del cemento de Alicante (2000).

⁴⁴ *Vid.*, por ejemplo, CC derivados del cemento, yesos y cales de Murcia (1998), o el CC derivados del cemento de Cáceres (1997). También el CC derivados del cemento de Huelva (1999) o el CC derivados del cemento de Huesca (2000).

⁴⁵ En el CC derivados del cemento de Cáceres (1997) se exige, por lo menos, una antigüedad en la empresa de dos meses.

ridad, 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»⁴⁶. Igualmente, existe preocupación por llevar a cabo un seguimiento de los procesos que sufren los trabajadores para evitar el absentismo laboral⁴⁷ lo que conduce a negar el complemento cuando el trabajador se niegue al reconocimiento médico⁴⁸, o a que por ejemplo, algún convenio solamente otorga el complemento por una sola vez durante el año natural⁴⁹.

D. Subsector del vidrio, cerámica e 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 aplicación⁵⁰. 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

⁴⁶ CC derivados de cemento de León (1999), CC derivados del cemento de Cantabria (1996) o CC industrias de fabricación de artículos derivados del cemento de León (2000).

⁴⁷ Vid, por ejemplo el CC derivados del cemento de Barcelona (1998) o el CC derivados del cemento de Gerona (1998).

⁴⁸ CC derivados del cemento, materiales y prefabricados de construcción de Cádiz (1998).

⁴⁹ CC derivados del cemento de Toledo (1998).

⁵⁰ El CC industrias del alabastro de Navarra (1999) regula el suplemento en caso de enfermedad o accidente que consiste en otorgar a los trabajadores el 100% de la BR de las prestaciones de la seguridad social o el 80%, según el caso. En el CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1998) 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. En el CC vidrio plano de Málaga (1998) la cuantía del complemento es mayor o menor —incluyendo, en su caso, el premio de antigüedad— siempre que se reúnan una serie de condiciones que hacen referencia a la antigüedad del trabajador en la empresa, a la duración de la enfermedad, y al plazo de tiempo transcurrido entre una baja y la siguiente. En el CC sector del vidrio de Zaragoza (1999) el complemento consiste en abonar el 25% de la base reguladora de la prestación si el trabajador es hospitalizado. Si se trata de un accidente de trabajo percibe el 100% del salario real.

médicos que la empresa designe⁵¹, 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 de tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida

En el subsector de tejas y ladrillos el CC nacional sectorial 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 artículo 65° del CC nacional del subsector señala que el 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. Algunas anotaciones previas

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.

⁵¹ En el CC industrias del vidrio de Huelva (1999) y en el CC comercio y manufacturas del vidrio plano de Las Palmas (1996), y en el CC industrias del vidrio de Sevilla (1998), con el complemento se percibe el 100% del salario real siempre que el asesor médico nombrado por la empresa confirme la baja del trabajador. Lo mismo ocurre en el CC industria de la cerámica de Valencia (1995).

Al tiempo, al lado de la jubilación voluntaria anticipada indemnizada, los convenios colectivos han venido 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. En cambio, en la actualidad, parece que esta jubilación forzosa no cabe ser objeto de negociación, y ello a raíz de la derogación de la DA 10ª de LET por la L. 12/2001. Dicha disposición autorizaba al Gobierno a fijar un límite máximo de edad para jubilarse, aunque 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. Como dicha Disposición Adicional no fue desarrollada y en atención a que en ella se señalaba que en la negociación colectiva podían pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social, los diferentes Convenios colectivos venían señalando edades forzosas de jubilación.

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 10ª 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 artículo 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—, 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 socio-lógicos, 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 10^o 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 aplicación⁵². 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

⁵² Pero es que, incluso, por ejemplo en el CC construcción de Ciudad Real se apuesta por la tendencia normativa contraria cuando, tras establecer una indemnización por jubilación voluntaria anticipada señala: La cantidad señalada para los 64 años desaparecerá automáticamente en el momento en que por rango legal se establezca la jubilación obligatoria a los 64 años.

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 años⁵³.

Pero, además, y, aunque, algunos convenios colectivos no exigen ninguna condición más —excepto, por ejemplo, que la jubilación anticipada se solicite en un plazo determinado—⁵⁴, en cambio, 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 contratados⁵⁵, e incluso, se exigen requisitos mucho más estrictos en

⁵³ En ocasiones la jubilación anticipada se restringe mucho más. Por ejemplo, en el CC comercio de materiales de construcción de Cantabria (1998) los trabajadores jubilables han de contar con 64 años.

⁵⁴ *Vid.*, por ejemplo, el CC azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999), el CC comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (1999 y 2000) y el CC comercio de materiales de construcción de Jaén (1999).

⁵⁵ En el CC 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 CC materiales de construcción de A Coruña (1999), en el CC comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999), el CC comercio de materiales de construcción de Valencia (1998) y en el CC comercio de materiales de construcción de Barcelona (1999). En el CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000), y el CC canteras, yesos, cales, e industrias hormigoneras de Vizcaya (1998), la antigüedad precisa es inferior: se exigen 8 años de prestación de servicios en la empresa y en el CC construcción de A Coruña se exigen 7 años de antigüedad en la empresa. Finalmente, en el CC para construcción de Alava, tan sólo se exigen tres 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 CC elaboración e instalación de piedra y mármol de A Coruña (2000).

los que entra en juego hasta el porcentaje de personal de la empresa que puede acogerse a los mentados beneficios⁵⁶.

B. Subsector de la 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. Para dicho subsector esta regulación no se concibe como materia que no puede ser desarrollada por convenios de ámbito inferior, sino que, en cambio, los convenios del subsector de ámbito provincial o de Comunidad Autónoma podrían regular el tema libremente⁵⁷. A pesar de ello, tal regulación, esencial por lo peculiar que resulta, como se pasa a exponer, se reitera en la mayor parte de los convenios provinciales del subsector⁵⁸ y en convenios colectivos con una dudosa delimitación del ámbito funcional⁵⁹, y, en

⁵⁶ Así, en el CC construcción de Vizcaya (2000) 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.*

⁵⁷ Por ello, no hace falta que en el CC en cuestión se haga una renuncia expresa a la regulación que de la materia se hace el CC general del subsector, renuncia que sí se contiene en el CC canteras y serrerías de mármol de Almería (1999).

⁵⁸ Aunque no en todos. *Id.*, así el CC construcción de Ciudad Real (1999) donde se otorga una indemnización por jubilación voluntaria del trabajador cuya cuantía se otorga en atención a un nº de días de salario: a los 60 años 165 días, a los 61 años, 155 días, a los 62 años, 145 días, a los 63 años, 135 días, a los 64 años, 125 días. Dichas indemnizaciones se perciben cuando el trabajador lleve al menos 7 años de antigüedad en la empresa. Además se señala que dicha indemnización no podrá ser solicitada por el 10% de los trabajadores de una empresa, dándose preferencia a los trabajadores de más edad, en el supuesto de que se superase el porcentaje.

⁵⁹ Se reitera el contenido del artículo 99 del CC general del subsector de la construcción y obras públicas en el CC edificación y obras públicas de León (2000); el CC construcción de Granada (1995); el CC construcción de Huelva (2000); el CC construcción de Ceuta (1999), el CC construcción de Cantabria; CC construcción de Ourense (2000); CC construcción de Albacete (2000), el CC construcción de Alicante (1998); el CC construcción de Almería (1999); el CC construcción de Las Palmas (1993); el CC construcción y obras públicas de Sevilla (2000); el CC construcción de Jaén (2000) y el CC construcción de Valladolid (2000).

En el CC construcción de Cantabria (1998), curiosamente se reitera el contenido del artículo 99º del CC general del subsector, y también contempla la posibilidad de otorgar un premio por jubilación a los trabajadores que se jubilen anticipadamente y tengan un

ocasiones también se mejora⁶⁰, motivo por la que resulta, si cabe, más interesante.

En dicho subsector, el CC general trata, como se ha señalado, 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 ofrece una indemnización cuya cuantía depende de la edad del trabajador jubilable. Esta regulación presenta grandes similitudes con la creada como medida de fomento de empleo por la norma y que permitía la jubilación voluntaria a los trabajadores por cuenta ajena mayores de 64 años que fueran sustituidos por otro trabajador desempleado, sin que a la pensión resultante debiera aplicar coeficiente reductor alguno de su cuantía, es decir, la cuantía de la pensión del trabajador coincidía con la que percibiría si tuviera 65 años. Esta jubilación se regulaba por el RD 1194/1985, de 17 de julio. En la actualidad, el tema se ha reformado por la Ley 24/2001 de 27 de diciembre, que establece un sistema de jubilación gradual y flexible desarrollado reglamentariamente por el RDL 16/2001, de 27 de diciembre (BOE de 31 de diciembre de 2001).

En otro orden de cosas, debe destacarse la gran diferencia en la cuantía de la indemnización existente entre los diferentes convenios colectivos estudiados, cuantía que siempre es variable en atención a la edad que tiene el trabajador que anticipa su jubilación y que es mayor cuanto más joven es el trabajador que se jubila — porque correlativamente mayor es el coeficiente que se aplica a la

antigüedad en la empresa de cinco años, y no puedan jubilarse con arreglo a lo establecido en dicho CC general.

⁶⁰ Así, en el CC construcción de Asturias (1999) se reitera el contenido de las indemnizaciones que se otorga a los mayores de 63 años en el CC de sector, aunque posibilita que, además pueda optarse por percibir una cantidad fija de 136.749 pesetas a los mayores de 63 años y, además otorga indemnizaciones también, cuando se acredite una antigüedad en la empresa de al menos 5 años a los trabajadores que tengan entre 60 y 62 años. Igualmente en el CC construcción de Cáceres (1998) se contempla una indemnización por jubilación voluntaria a los menores de 63 años, los que tengan de 60 a 62 años, cuando acrediten una antigüedad en la empresa de 7 años, y para el resto de los trabajadores remite al CC general.

Además, hay muchos CC del subsector de la construcción que se remiten en ese tema al CC general: el CC construcción de Palencia (1999) o el CC construcción de Cuenca (1999).

cuantía de su pensión de jubilación, y, por tanto, más escasa es la pensión de estos trabajadores más jóvenes— y cuanta mayor sea la antigüedad del trabajador —si este criterio se tiene en cuenta—. El importe puede delimitarse concretando una percepción dineraria fija⁶¹, pagando un nº de mensualidades del salario concretado en el convenio⁶², otorgando una cantidad de dinero por año de antigüedad del trabajador⁶³, incrementando la indemnización según cual sea la antigüedad del trabajador en la empresa⁶⁴ o, como se hace en el relevante artículo 99º del CC general del subsector de construcción y obras públicas —precepto muy reiterado, como se ha señalado— en atención a los años de antigüedad en la empresa y la edad del trabajador se otorgan más o menos meses de indemnización —más cuanto menor sea la edad del trabajador y mayor la antigüedad—⁶⁵. Como peculiaridad, en algún convenio se otorga la posibilidad de poder cobrar la indemnización eligiendo entre dos opciones posibles: la primera, cobrar una cantidad periódica que, sumada a la prestación por jubilación, sea igual al 100% de la base reguladora establecida por el INSS para el cálculo de la pensión, hasta que el trabajador cumpla 65 años; o, la segunda, acceder a una indemnización mayor cuanto mayor es la edad del trabajador en atención a un nº de mensualidades del salario base, plus de permanencia en la empresa y complemento por antigüedad consolidada⁶⁶. Por último, para recibir la indemnización suele

⁶¹ Esta indemnización, a la edad de 60 años del trabajador jubilable oscila entre las 250.000 pesetas que se ofrecen en el CC azulejera de Valencia (1999) o el 1.223.411 que se ofrece en el CC construcción de Vizcaya (2000).

⁶² En el CC materiales de construcción y saneamiento de Lugo (1999) por jubilación voluntaria del trabajador a los 60 años se ofrece el pago de doce mensualidades. *Vid.*, también, el CC construcción de Alava (2000).

⁶³ Por ejemplo, en el CC comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (1999 y 2000), a los 60 años el trabajador percibe 18.579 pesetas/año antigüedad, a los 61 años: 16.580 pesetas/año antigüedad; a los 62 años: 14.734 pesetas/año antigüedad; a los 63 años: 12.892 pesetas/año antigüedad y a los 64 años 11.053 pesetas/año de antigüedad.

⁶⁴ Es lo que se hace en el CC pintores murales, decoradores y empapeladores de Valencia (1999).

⁶⁵ Así, a la edad de 63 años: si la antigüedad es de 2 a 5 años: 2 meses de indemnización; de 6 a 10 años: 3 meses de indemnización; de 11 a 20 años: 4 meses de indemnización; de 21 a 30 años: 5 meses de indemnización; más de 30 años: 6 meses de indemnización. A la edad de 64 años, si la antigüedad en la empresa es de 2 a 5 años: 1 mes; si es de 6 a 10 años: 2 meses; de 11 a 20 años: 3 meses; de 21 a 30 años: 4 meses y si la antigüedad supera los 30 años, 5 meses de indemnización.

⁶⁶ Es lo que se hace en el CC materiales de construcción de A Coruña (1999).

fijarse un plazo determinado para que el trabajador solicite la jubilación anticipada y su percepción, plazo que suele fijarse en unos tres meses⁶⁷.

En esencia, pues, el CC general para el subsector de la construcción y obras públicas otorga la indemnización cuando el trabajador que se jubila anticipadamente es sustituido por otro y cuando se cumplen los condicionantes que se exigen en la mentada regulación convencional. En tal caso, se tiene derecho a percibir la indemnización convenida. Pero, además, hay que tener en cuenta que cabe que el trabajador se jubile anticipadamente simplemente acudiendo a la regulación a la que se remite la norma convencional —el hoy derogado RD 1194/85, de 17 de julio por la Ley 24/2001—, en cuyo caso no cabe indemnización alguna⁶⁸ y que la regulación convencional también ha intentado regular o completar la contenida en tal RD⁶⁹. Al tiempo, también la norma convencional recomienda acudir

⁶⁷ En el CC de Castellón, de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas, del año 1999, artículo 35° este plazo es de: 60 días a contar desde la fecha en que entró en vigor el Convenio, si la edad ya se tenía antes de la promulgación de éste, desde la fecha en que se cumplió la edad requerida si se adquiere tras la entrada en vigor del mismo o desde que se alcanzara la cotización mínima requerida cuando no se acreditara hasta ese momento.

⁶⁸ Algunos CC recuerdan esta posibilidad, incluyendo el mismo CC del subsector de la construcción y obras públicas. Convenios como el CC comercio de materiales de construcción de Cantabria (1997), CC canteras, yesos, cales, e industrias hormigoneras de Vizcaya (1998), CC comercio de materiales de construcción de Pontevedra (1999) o el CC comercio de materiales de construcción de Valencia (1998). En algunos CC se alude a la necesidad de que se recomiende a las empresas y los trabajadores afectados la utilización de este sistema de jubilación especial a los 64 años percibiendo el 100% de la pensión de jubilación. Es lo que se hace en el CC construcción y obras públicas de Guipúzcoa (2000), y a estos efectos, se dispone que las partes, en la primera reunión de la Comisión Mixta deberán presentar las cifras de los posibles afectados por este procedimiento. En el CC comercio de materiales de construcción de Jaén (1999) se obliga a que se dé conocimiento de la utilización de la jubilación anticipada a los 64 años a la Comisión paritaria de este Convenio.

⁶⁹ Así, en el CC materiales de construcción de A Coruña (1999), se dispone que se podrá contratar al trabajador desempleado sustituto por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración de 1 año. En el CC de Ciudad Real también se regulan los trámites que han de seguirse para acogerse a dicha jubilación anticipada con arreglo al RD 1194/1985, de 17 de julio, trámites que incluyen la formalización del acuerdo y la comunicación de la negativa de la empresa a aceptarla a la comisión paritaria del convenio que debe resolver el tema, intentando acuerdo, que, de no producirse requerirá la intervención del arbitraje de un tercero.

a la jubilación parcial⁷⁰ o a impulsarla las partes contratantes del Acuerdo colectivo⁷¹.

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 artículo 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; en cambio, tal como se ha señalado, este precepto debería entenderse nulo tras la derogación expresa del precepto que facilitaba su regulación convencional; y ello tiene especial trascendencia, sobre todo si tenemos en cuenta que la fecha de aparición de este CC del subsector para el año 2001 es posterior a la de la derogación normativa. Por lo demás, la mayor parte de los CC provinciales reiteran dicha cláusula⁷².

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 empresa⁷³, aunque en algún convenio se exige pre-

⁷⁰ Esta recomendación aparece, por ejemplo, en el CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000) o en el CC comercio de materiales de construcción de Jaén (1999). Incluso aparece relacionada entre las posibles fórmulas de jubilación anticipada que se contemplan en el artículo 99º del CC general del subsector de la construcción —precepto reiterado, como se ha dicho, en múltiples convenios provinciales—.

⁷¹ *Vid.* CC construcción de Alava (2000) o CC pintura de A Coruña (2000).

⁷² Por ejemplo, en el CC derivados del cemento, yesos y cales de Murcia (1998).

⁷³ Lo hace, por ejemplo, el CC derivados del cemento de Cantabria (1996), que otorga la indemnización en función de la edad del trabajador exigiendo una antigüedad mínima en la empresa de 15 años. También el CC derivados de cemento de Granada (1998), que exige una antigüedad mínima de 5 años. En el CC derivados del cemento de Albacete (2000), y en el CC derivados del cemento de La Rioja (1996), y el CC derivados de cemento de Alicante (2000), la antigüedad mínima es de 10 años. En el CC derivados del cemento, yesos y cales de Murcia y el CC derivados del cemento de Cáceres (1997), CC derivados del cemento de A Coruña (1997), la antigüedad requerida es de 7 años. En el CC derivados del cemento de Alicante (2000) se otorga igualmente un premio por jubilación para los trabajadores con menos de 10 años de antigüedad en la

vio acuerdo con la empresa⁷⁴ o que no se acojan a cierta jubilación un porcentaje determinado de los trabajadores⁷⁵.

Pero, además, hay que matizar que la aplicación del RD 1194/1985, de 17 de julio⁷⁶ cabía solamente cuando ésta se planteaba 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 obligaban a que los trabajadores mayores de 64 años se jubilaban 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 jubilarse⁷⁷. Debe ser pactada, pues, la misma por trabajador y empresario⁷⁸. En ocasiones, esta jubilación por sustitución del trabajador que se jubila también puede crear derecho a percibir indemnización⁷⁹, 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

empresa. En el CC derivados del cemento de Málaga (1997) y el CC forjados y hormigones de Zaragoza (2000), 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 CC derivados del cemento de Navarra (2000)

⁷⁴ Si no se trata del 1º trabajador que en el año solicita la mentada indemnización. *Vid.* CC derivados del cemento de La Rioja (1996).

⁷⁵ Un 20%. *Vid.* el CC derivados del cemento de Baleares (1998).

⁷⁶ La regulación actual se contiene en el RD 16/2001 de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de la jubilación gradual y flexible.

⁷⁷ Esta jubilación obligatoria ex. RD 1197/1985 se regula, por ejemplo, en el CC hormigoneras y canteras de Vizcaya (2000).

⁷⁸ Si la empresa se niega a concederla al trabajador deberá comunicar dicha negativa a la Comisión paritaria del Convenio. *Vid.* CC terrazos y piedra artificial de Zaragoza (1999).

⁷⁹ *Vid.* CC derivados del cemento de Alava (1997) o CC derivados del cemento de La Coruña (1997).

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 trabajadores⁸⁰. En los diferentes CC son frecuentes las cláusulas relativas a que se facilite el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores⁸¹.

En segundo lugar, este CC nacional contiene una cláusula en la que se alude al pacto entre la representación trabajadora y la empresarial referido a la edad máxima para trabajar, que se fija en 65 años para los grupos 1 al 7 y del nivel II al XII, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. En cambio, hay que tener en cuenta, que, según lo señalado, tras la derogación de la DA 10ª del ET, estas cláusulas han de entenderse nulas. Lo mismo hay que señalar respecto a las cláusulas que, respecto a esta materia, y de forma bastante reiterada, también se insertan en muchos de los CC provinciales de este subsector⁸².

En tercer lugar, el CC nacional sectorial trata los premios que se otorgan por jubilación anticipada voluntaria, premios o indemnizaciones que se reconocen de diferentes cuantías, según cual sea la edad del trabajador que se jubila. Estos premios suelen contemplarse también en numerosos convenios provinciales del subsector⁸³.

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

⁸⁰ Este precepto se reitera en algunos CC provinciales del subsector, como el CC vidrio de Zaragoza (1999).

⁸¹ Por ejemplo, el CC explotación y manufactura de tierras industriales de Cuenca (1991).

⁸² *Vid.*, por ejemplo, CC industrias del alabastro de Navarra (1999).

⁸³ A estos efectos llama la atención el CC industrias de la cerámica de Guipúzcoa donde el premio por jubilación se otorga a trabajadores desde los 58 años y hasta los 65 años.

los que se recurre frecuentemente, en tema de jubilación a reiterar el contenido del CC general del subsector de construcción y obras públicas por razones de reminiscencia histórica⁸⁴.

F. Subsector tejas, ladrillos y piezas de arcilla cocida

En el subsector de tejas, ladrillos y arcilla cocida, el CC nacional 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).

4. PREMIOS POR JUBILACIÓN

La negociación colectiva no ha servido para instituir premios a los trabajadores cuando éstos se jubilen a la edad reglamentada, es decir, cuando cumplan los 65 años ya que los premios «gratuitos» cuando se produce la jubilación, a su tiempo son escasos⁸⁵, aunque dicha regulación podría servir como instrumento que facilite el retraso de la edad de jubilación y mantener en activo y cotizando a un mayor número de trabajadores: esta regulación todavía no se aprecia como necesaria. En otras ocasiones el premio por jubilación se otorga a cambio de que el trabajador se jubile obligatoriamente al cum-

⁸⁴ *Vid.*, por ejemplo, el CC industrias de yesos, escayolas y prefabricados de Madrid (1996) o el CC cales y yesos de Barcelona (1999).

⁸⁵ Excepcionalmente dicho premio se contempla en el CC materiales y prefabricados para la construcción, de Lugo (1999) donde se premia la antigüedad del trabajador que se jubila al llegar a los 65 años: No obstante, el trabajador que habiendo cumplido 65 años, lleve quince o más al servicio de la empresa, tendrá derecho a jubilarse, sin acuerdo con la empresa, percibiendo 45 días de salario base más antigüedad. Igualmente, en el CC construcción, de Córdoba (2000). Se otorga la cantidad de 5000 pesetas por año de trabajo en la empresa hasta un tope de 40.000 pesetas cuando se jubilen. El CC de derivados del cemento, de Burgos (2000), artículo 28º, regula un premio por vinculación que consiste en otorgar un nº de mensualidades determinado en atención a la antigüedad del trabajador en la empresa. En el CC industrias del vidrio de Huelva (1999) y en el CC comercio y manufactura para vidrio plano de Las Palmas (1996), y el CC industrias del vidrio, de Sevilla (1998), por jubilarse los trabajadores perciben una gratificación equivalente a una parte del salario pactado en convenio por año de servicio.

plir los 65 años⁸⁶ o se utiliza para incrementarse por cada año que al trabajador le reste para la edad requerida para la jubilación, es decir creando al tiempo una indemnización por jubilación voluntaria un tanto enmascarada⁸⁷.

5. INDEMNIZACIONES POR MUERTE E INVALIDEZ

A. Subsector azulejo

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)⁸⁸; muerte derivada de accidente de trabajo, como consecuencia de causa externa y violenta⁸⁹; invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional⁹⁰; 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 trabajo⁹¹, 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

⁸⁶ *Vid.* CC construcción de A Coruña (1999) o el CC derivados del cemento de Gerona (1998) que otorga unas ridículas 10.000 pesetas a los trabajadores que se jubilen a los 65 años cuando se apruebe el expediente de jubilación.

⁸⁷ Es lo que hace el CC derivados del cemento de Alava (1997).

⁸⁸ La cantidad de 500.000 pesetas.

⁸⁹ 4.000.000 pesetas.

⁹⁰ 4.000.000 pesetas.

⁹¹ 2.000.000 pesetas.

total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional⁹². Además, establece un plazo máximo de tiempo que se le otorga a las empresas para que tengan concertada la póliza correspondiente —1 de junio de 1999—, la duración de la misma —tres años prorrogables hasta el 30 de septiembre de 2002 si el nuevo CC no se promulga— y la obligación de que una copia de la misma se facilite a los representantes de los trabajadores. 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 azulejera de Valencia resulta mucho más parco puesto que su artículo 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 AT⁹³; y de invalidez permanente absoluta⁹⁴.

B. Subsector de la construcción y obras públicas

En el subsector de la 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, a menudo, diferenciadas,

⁹² 2.000.000 pesetas.

⁹³ Por un capital de 1.200.000 pesetas.

⁹⁴ por un capital de 2.500.000 pesetas.

que añaden conceptos indemnizatorios⁹⁵ —quizá estableciendo condiciones más beneficiosas— que también pueden añadir algo a la regulación general⁹⁶, pero que también pueden llegar a regular el tema de modo completamente distinto⁹⁷.

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 general⁹⁸.

Estas cuantías suelen reiterarse en los diferentes convenios provinciales, pero, en ocasiones, se añade algo más. Así, por ejemplo, en ocasiones se establece una cantidad fija como indemnización por muerte, derivada de 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

⁹⁵ En CC construcción de Asturias, las indemnizaciones que se regulan son completamente distintas a las que se ofrecen en el CC general del subsector. Además de obligar a las empresas a cubrir mediante una póliza los riesgos a indemnizar, determina riesgos indemnizables nuevos. Se consideran tales riesgos indemnizables: 1. La muerte natural, 2. Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional —este riesgo y las cuantías coinciden con las que se ofrecen en el CC del subsector-3. Muerte por accidente no laboral. 4. Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional. 5. Invalidez permanente total para la profesión, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. 6. Invalidez permanente total para la profesión habitual, derivada de un accidente no laboral. 7. Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidantes, según descripción de la Orden ministerial de 5 de abril de 1974, en los porcentajes que constan en el Anexo VIII. 8. Secuelas derivadas de accidente no laboral, según baremos y porcentajes establecidos en el Anexo IX.

⁹⁶ Como, por ejemplo, la necesidad de que la necesidad de que el hecho causante de la indemnización deba estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme. *Vid.* CC de Asturias para construcción, año 1999, artículo 37º.

⁹⁷ Así, el CC construcción de Ciudad Real (1999) dispone que la ayuda por fallecimiento del trabajador que tenga su origen en EC o ANL consiste en 62 días de salario más plus salarial.

⁹⁸ 5.000.000 pesetas en 1997, 5.250.000 pesetas en 1998, 5.500.000 en 1999, 5.750.000 pesetas en 2000 y 6.000.000 pesetas en 2001.

en el CC general⁹⁹, o, se incrementa, ,en tal situación el nº de mensualidades a que tiene derecho el trabajador¹⁰⁰. En ocasiones también se crea una indemnización más inexistente en el CC general¹⁰¹.

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 eventos¹⁰² a efectos de trasladar la responsabilidad del pago de las indem-

⁹⁹ En el CC construcción de Alicante (1998) y en el CC construcción de Guadalajara (2000), se ofrece una indemnización de 100.000 como mínimo; en el CC construcción de Toledo (1999) una indemnización de 240.000 pesetas y en el CC construcción de Cádiz (2000), una indemnización de 400.000 pesetas para el año 2000 y de 425.000 pesetas para el año 2001. Por su parte, el CC construcción de Castellón (1999) ofrece una indemnización de 175.000 pesetas, y lo mismo hace el CC mármoles y piedras de Castellón (1999), señalándose que dicha cuantía sustituye a la especificada a tal efecto en el CC general.

¹⁰⁰ En el CC construcción de Málaga en caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se tiene derecho a percibir el importe de 4 mensualidades del salario base del convenio, vigente en cada momento.

¹⁰¹ Como se hace en el CC construcción de Albacete (2000) donde se dispone que cuando el accidente de trabajo provoca en el trabajador una invalidez permanente total se le indemniza con 3.235.179 pesetas. En el CC construcción de Ciudad Real esta indemnización también se contempla y su cuantía es de 3.000.000 para el año 2001. En el CC construcción de Málaga (1999) la indemnización, en tal supuesto es de 4 mensualidades del salario base del convenio en la fecha de la declaración por el organismo competente y en el CC construcción de Pontevedra esta indemnización es de 1.000.000 pesetas. En el CC mármoles, piedras y granitos de Alicante (1999, 2000 y 2001) la cuantía de esta indemnización es la mayor cuantía: de 4.500.000 pesetas.

¹⁰² *Vid.* CC construcción de Albacete (2000), el CC construcción de Jaén (2000), el CC construcción de Palencia (1999), el CC construcción de Valencia (1999), el CC construcción de A Coruña (1999), CC construcción de Cádiz (2000) y CC construcción de Salamanca (1999), CC construcción de Córdoba (2000), CC elaboración e instalación de piedra y mármol de A Coruña (2000). Aunque, otras veces, solamente se señala que las empresas podrán asegurar dichos riesgos con una póliza, sin obligar a ella, *Vid.* CC Ciudad Real (1999). En el CC construcción de Soria 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 CC 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.*

nizaciones a una compañía de seguros¹⁰³, aunque, en tales casos, en algún convenio colectivo se establece que la calificación del accidente y el grado de invalidez que determine la percepción de la indemnización se decide exclusivamente por la compañía de seguros de acuerdo con lo determinado en la póliza¹⁰⁴. Estas pólizas, además, algún convenio las considera vigentes, aunque el trabajador cese en la empresa. En tal caso, el trabajador podría seguir beneficiándose de lo que en ella se dispone, para lo que debe abonar el importe de la prima durante el tiempo que corresponda entre la fecha del cese y el final de la vigencia de la póliza, con exclusión de la contingencia del accidente de trabajo¹⁰⁵. Igualmente, se dispone, en muchas ocasiones, que las empresas están obligadas a facilitar el control de las pólizas por parte de los representantes de los trabajadores¹⁰⁶.

En definitiva, aunque se añade algo, en esencia la regulación se conserva, y aunque excepcionalmente algún CC provincial regula las mentadas indemnizaciones a su modo¹⁰⁷ incluso llegando a señalar-

¹⁰³ En el CC para la elaboración e instalación de piedra y mármol de A Coruña (2000) se contiene que: *Las empresas integradas en ASOEMAR no vendrán obligadas a efectuar desembolso alguno a cuenta de la indemnización a percibir sino que estarán obligadas a comunicar el accidente del trabajador a su organización empresarial o a la compañía de seguros del accidente con resultado de muerte, invalidez permanente total o absoluta. A partir de este momento, toda la tramitación correrá a cargo de los herederos del trabajador accidentado.*

¹⁰⁴ Ello justificaría que, según se sigue señalando, las empresas afectadas por el Convenio no queden obligadas, si no se obligan las compañías aseguradoras, por las calificaciones que del accidente de incapacidad se decida por la Comisiones técnicas calificadoras o por cualquier otro organismo o autoridad judicial. *Vid.* CC mármoles y piedras de Vizcaya (1998).

¹⁰⁵ Esta previsión se contempla en el CC construcción de Asturias (1999).

¹⁰⁶ En el CC construcción de Murcia (1998) se obliga a la empresa a que entregue una fotocopia de la póliza a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los mismos trabajadores.

¹⁰⁷ Es lo que hace el CC construcción de Vizcaya (2000), donde se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el Convenio: por muerte, IPA o GI, derivadas de AT o EP: 10.000.000 pesetas; por IPT, derivada de AT o EP: 2.500.000 pesetas. En el CC para elaboración e instalación de piedra y mármol de A Coruña (2000) se dispone que: *Las empresas vendrán obligadas a concertar con primas integras a su cargo, una póliza de accidentes en orden a la cobertura y los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, e invalidez permanente total de los trabajadores por accidente de trabajo, incluidos los accidentes "in itinere" que garantice al trabajador accidentado o a sus causahabientes en el caso de fallecimiento producido de forma fortuita, espontánea e independiente de la voluntad del trabajador o la invalidez indicada, el percibo de las indemnizaciones siguientes: a) 3.000.000 pesetas en caso de fallecimiento del trabajador; b) 4.500.000 pesetas en caso de invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total, derivada de la misma contingencia..* Lo mismo se señala en el CC para mármoles y piedras de Vizcaya (1998) aunque la cuantía de las indemnizaciones y sus conceptos son diferentes.

se que lo dispuesto en el CC provincial sustituye en todo a lo dispuesto en el CC general¹⁰⁸, debería entenderse que los trabajadores tienen derecho a las indemnizaciones que establece el CC general¹⁰⁹, y, en su caso, tendrían derecho también a las mejoras o beneficios que introduce en ese aspecto el CC provincial aplicable¹¹⁰.

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.

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 profesional¹¹¹. Por lo demás, las indemnizaciones

¹⁰⁸ Vid. CC construcción de Asturias (1999).

¹⁰⁹ Nunca la indemnización puede ser inferior, por lo que la referencia a los 5.000.000 en vez de a los 6.000.000, indemnización ésta última que otorga el CC general en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional debe entenderse ilegal o una errata, a corregir, en cualquier caso.

¹¹⁰ Por ejemplo, el CC construcción de Asturias es mucho más completo que el CC general y en el Anexo VIII contiene un baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante, indemnizaciones a las que tiene derecho a percibir el trabajador afectado, entendiéndose que se tiene derecho a un porcentaje del capital asegurado por las pólizas correspondientes. En su Anexo IX contiene también el baremo de secuelas derivadas de accidentes provinientes de la vida extraprofesional.

¹¹¹ En el CC construcción de Vizcaya 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.*

comienzan a obligar a los treinta días de la publicación del Convenio general¹¹². Además, en algún CC provincial se contempla la necesidad de que las empresas deban dar cuenta a la Dirección provincial de trabajo y a la Comisión Mixta de interpretación del convenio de aquellos accidentes de trabajo que hayan causado muertes y lesiones graves¹¹³.

C. Subsector de 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 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 artículo 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 de 5.500.000 pesetas para el año 2000 y de 6.000.000 para el año 2001— 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 profesional¹¹⁴.

Además de ello, este precepto se reitera, a pesar de lo anterior, en la mayor parte de los CC provinciales¹¹⁵, y hasta se hace algún lla-

¹¹² En cambio, en el CC construcción de Albacete (2000) se establece que las indemnizaciones comienzan a obligar a partir de los 2 meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la provincia.

¹¹³ CC construcción de Valladolid (2000).

¹¹⁴ 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 CC derivados del cemento de Málaga (1997).

¹¹⁵ Es lo que ocurre en el CC derivados de cemento de León (1999), o en el CC derivados del cemento de Cantabria, o en el CC derivados del cemento de Granada (1998), el CC derivados del cemento de Albacete (2000), el CC derivados del cemento, yesos y cales de Murcia (1998), el CC derivados del cemento de Alava (1997), el CC derivados de cemento de Alicante (2000), el CC derivados del cemento de Avila (2000), CC derivados del cemento de Almería (1998), CC derivados del cemento de Barcelona (1998), CC derivados del cemento de Burgos (2000), el CC derivados de cemento de Castellón (1999), el

mamiento al contenido del CC general ¹¹⁶. También es habitual que se incluyan cláusulas, que, por ejemplo, obliguen a que la empresa suscriba una póliza a tal fin ¹¹⁷ o a que se comprometa a presentar el recibo acreditativo del pago de la póliza ¹¹⁸, pero se excluye la obligación de que las empresas deban efectuar el pago del capital asegurado ¹¹⁹. Además, algunos CC provinciales también regulan ciertas mejoras ¹²⁰.

D. Subsector de industrias extractivas de vidrio y cerámica

En el subsector para las industrias extractivas de vidrio y cerámica no se señala nada acerca de la estructura de la negociación colectiva. En el CC nacional se contiene un precepto en el que se establece la obligatoriedad de que las empresas concierten una póliza de seguros para accidentes de trabajo que cubre por invalidez y muerte con una serie de coberturas diferentes para cada año de aplicación del Convenio. A tal efecto, se deja libertad para que las empresas puedan concertar pólizas iguales o similares o adherirse a la póliza que la Confederación empresarial española de vidrio y cerámica tiene concertada (art. 89º). En algunos casos los CC provinciales contemplan igualmente la necesidad de concertar dichas pólizas, pero con una cobertura diferente a la que se contiene en el CC nacional ¹²¹; otros CC provinciales contemplan otra serie de indemnizaciones por muerte o invalidez de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio ¹²².

CC derivados del cemento de Huelva (1999), CC derivados del cemento de Huesca (2000), CC derivados del cemento de La Coruña (1997), aunque la cuantía de las indemnizaciones puede ser diferente.

¹¹⁶ CC derivados del cemento de La Rioja (1996) o CC derivados del cemento de Madrid (1998) o para derivados del cemento de Gerona (1998).

¹¹⁷ CC derivados del cemento de Granada (1998).

¹¹⁸ CC derivados del cemento de La Rioja (1996), CC derivados de cementos, yesos y cales de Murcia (1998) o el CC derivados del cemento de Alicante (2000).

¹¹⁹ A salvo de los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza, en cuyo caso sí responde la empresa. *Vid.* CC derivados del cemento, materiales y prefabricados de construcción de Cádiz (1998).

¹²⁰ El CC derivados del cemento de Madrid (1998) otorga indemnización por invalidez permanente total o absoluta y muerte derivadas de enfermedad común o accidente no laboral y otorga una indemnización de 425.000 pesetas. El CC derivados del cemento de Cáceres (1997) crea una indemnización nueva para el caso de que el fallecimiento se produjera por otras causas distintas.

¹²¹ Es lo que se hace en el CC industrias extractivas de Guipúzcoa (1999) y en el CC industria del vidrio de Guipúzcoa (1998).

¹²² *Vid.*, por ejemplo, el CC industrias del vidrio de Huelva (1999).

E. Subsector de 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 fin ¹²³.

6. OTRAS AYUDAS SOCIALES

Aunque son muy escasos, algún que otro convenio colectivo 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 habido ¹²⁴. 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 hijo ¹²⁵, aunque a veces la cantidad se otorga independientemente del nº de hijos del trabajador ¹²⁶. Estas edades deben acredi-

¹²³ 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 CC yesos y cales de Barcelona (1999), contempla indemnizaciones mucho más bajas que las establecidas en el CC general y el CC para cementos naturales, cales y yesos de Jaén (1999) describe las indemnizaciones y su contenido de forma totalmente distinta.

¹²⁴ En el CC construcción de Cádiz (2000) se paga 10 días de salario de convenio por cada hijo.

¹²⁵ En el CC construcción de Salamanca (1999) se tiene derecho a percibir 3702 pesetas por hijo; en el CC derivados de cemento de León el complemento tiene una cuantía de 430 pesetas por mes y por hijo; en el CC derivados del cemento de Alicante (2000) la cuantía del plus es: trabajadores con 1 hijo: 19.000 pesetas; trabajadores con dos hijos: 23.000 pesetas, trabajadores con tres o más hijos: 26.500 pesetas, aunque este CC solamente reconoce este derecho a aquellos trabajadores que vinieran disfrutando de él al 31 de diciembre de 1995, conservándolo como condición más beneficiosa. El CC derivados del cemento de Huelva (1999) otorga la ayuda mayor de todas las estudiadas ya que devuelve a los trabajadores el precio exacto de los libros comprados previa presentación de factura.

¹²⁶ CC derivados del cemento, materiales y prefabricados de construcción de Jaén (1998).

tarse cumplidas durante la vigencia del Convenio, y se abonan normalmente antes del comienzo del curso escolar ¹²⁷. Para percibir estas ayudas es necesario acreditar, algunas veces, el certificado que documente los estudios cursados ¹²⁸ y otras ocasiones incluso se estima necesario que el trabajador presente —sorprendentemente— las evaluaciones de sus hijos que se produzcan durante el curso ¹²⁹. De igual modo, son muy infrecuentes las ayudas sociales creadas para los trabajadores que tengan algún familiar impedido o incapacitado ¹³⁰. Finalmente, entre otras ayudas puede aparecer, excepcionalmente una ayuda como premio a la vinculación del trabajador con la empresa que suele otorgarse cuando el trabajador lleva en la empresa 25 años de servicio ¹³¹ o 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 paritaria ¹³².

¹²⁷ Antes del 15 de septiembre en el artículo 29º del CC construcción de Salamanca (1999).

¹²⁸ Es lo que se exige en el CC industrias del vidrio de Huelva (1999), 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*. La misma cláusula se contiene en el CC comercio y manufacturas de vidrio plano de Las Palmas (1996).

¹²⁹ Vid. el llamativo artículo 16º del CC industrias del vidrio de Sevilla (1998).

¹³⁰ En el CC derivados del cemento de Córdoba (1999) la cantidad que se otorga en concepto de ayuda social es de 8912 pesetas mensuales.

¹³¹ Vid. CC vidrio plano de Vizcaya (1999).

¹³² Vid. CC alfarería de La Rioja (1999).

Capítulo XI

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—¹ de un modelo que tiende ya, por su misma concepción y configuración intrínseca, a la dinamicidad.

En efecto, de la lectura de los artículos 85.2, e) y 91 ET se evidencia el propósito del legislador de evitar en lo posible los even-

¹ 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 negocial precedente».

tuales 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 mismo², 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 artículo 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 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

² Cfr: VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Las comisiones paritarias de los convenios colectivos», en RPS, nº 109, 1976, pág. 69.

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 artículo 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 doctrina³ (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*

³ 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.

*clausulado del mismo, y resolver, en su caso, cuantas discrepancias y conflictos surjan durante la vigencia del acuerdo*⁴.

Las Comisiones Paritarias en el marco normativo actual

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 artículos 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* artículo 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 artículos 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*)⁵, 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)⁶; junto con el Acuerdo, se elaboró, asimismo, un Reglamento para posibilitar su aplicación.

⁴ Cfr: ALEMÁN PÁEZ, F.A.: «Las comisiones paritarias», *op. cit.*, pág. 23.

⁵ BOE de 8 de febrero de 1996.

⁶ Cfr: el artículo 2 del ASEC.

El propósito del Acuerdo consiste 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»⁷.

Se trata de un *acuerdo marco sobre materia concreta*, de los previstos por el artículo 83.2 ET (por lo cual participa de la naturaleza jurídica —normativa— y eficacia jurídica —*erga omnes*— de éstos)⁸; sin embargo, y por su propia conformación, la aplicación del Acuerdo queda supeditada a la ratificación o adhesión (incondicionada y a la totalidad del Acuerdo) del mismo mediante instrumento⁹ suscrito por las partes¹⁰, 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 Acuerdo, 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)¹¹, 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

⁷ Cfr. el artículo 1 del ASEC.

⁸ Cfr. el artículo 3 del ASEC.

⁹ Se refiere el ASEC (art. 4.2) a diversos tipos de *instrumentos*: acuerdos marco sobre materias concretas, de ámbito inferior (sectorial o subsectorial) que incluyan el texto del ASEC o se remitan expresamente a él; convenios colectivos sectoriales, subsectoriales o incluso de empresa, de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, en el que se plasme la adhesión expresa al ASEC o se inserte el texto del mismo; por último, suscripción de un acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, o los sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

¹⁰ Cfr. el artículo 3.3 del ASEC.

¹¹ Cfr. los artículos 1.2 y 4.3 del ASEC.

artículos 40, 41, 47 y 51 ET¹². Los instrumentos de solución propugnados por el ASEC son dos: la *mediación* y el *arbitraje*¹³.

Por lo que se refiere al papel atribuido por el ASEC 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 solución¹⁴; y es que, en definitiva, los medios de solución de conflictos regulados por el ASEC 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.

A este respecto, ha de referirse —por último— la creación, por parte del propio ASEC de una institución 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*»¹⁵.

Para concluir, resulta ineludible la referencia al «*Pacto para la reforma del mercado de trabajo*», suscrito —en abril de 1997— entre CEOE y CEPYME, de un lado, y UGT y CCOO, de otro; a través del mismo se canalizaría la nueva reforma de la legislación laboral, siendo su característica más sobresaliente, precisamente, su carácter de reforma *pactada y autónoma*¹⁶. El pacto quedaría articulado a través de tres Acuerdos Interconfederales (AIEE, el AINC y AICV); la naturaleza de tales Acuerdos es la propia de los llamados acuerdos o convenios marco, en sus dos vertientes de acuerdos estructurales —para regular o disciplinar la negociación colectiva en ámbitos inferiores—, y de acuerdos sustantivos o de fondo sobre

¹² Cfr. el artículo 4 del ASEC.

¹³ Cfr. los artículos 6, 10 y 11 del ASEC.

¹⁴ Cfr. el artículo 8 del ASEC.

¹⁵ Cfr. el artículo 5 del ASEC.

¹⁶ Así, CASAS BAAMONDE, M^a E.: «*Diálogo y concertación social: el Acuerdo Interconfederal sobre Estructura de la Negociación Colectiva*», en Relaciones Laborales, n^o 10, mayo 1997, pág. 1.

materias concretas. Si bien en todos ellos tomaría verdadera carta de naturaleza el instituto paritario ¹⁷, cabe destacar, de entre los tres acuerdos, las referencias, más profundas y extensas, presentes en el AINC y en el AIEE, relativas, no ya al propio órgano paritario creado por el propio acuerdo, sino al papel de las concretas Comisiones Paritarias de los convenios colectivos. En efecto, de un lado, el artículo 12 del AINC establece —si bien con un alcance en absoluto general— que *«Los convenios colectivos ¹⁸, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.2, e) del Estatuto de los Trabajadores, deberán designar un comité paritario o mixto, para entender no sólo de la interpretación del convenio colectivo, sino de cuantas cuestiones se refieren a la aplicación del mismo, así como para solventar las discrepancias que puedan producirse entre trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de obligar de dicho convenio colectivo.*

(...) la actuación de dicha Comisión Mixta es previa a la intervención de los organismos previstos por el ASEC, por lo que, de acuerdo con el artículo 91.2º del Estatuto de los Trabajadores, los negociadores pueden extender las funciones o facultades previstas

¹⁷ En cada uno de ellos se establece la constitución de una Comisión Paritaria: el AIEE, se dedica todo su Capítulo II a la regulación de la *Comisión Mixta de Seguimiento del Acuerdo* (órgano mixto y paritario —integrado por seis miembros por cada una de las representaciones), con la finalidad de *«interpretar y aplicar lo pactado»*, así como *«velar especialmente por el cumplimiento de las obligaciones que ambas partes asumen como mutuas en el texto del Acuerdo»*; del mismo modo, el AINC crea, en su Capítulo VII, una *Comisión Mixta* (asimismo integrada por seis miembros por cada una de las representaciones en el seno del Acuerdo), con objeto de *«interpretar y aplicar lo pactado»*, para lo cual deberá *«velar (...) por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el capítulo VI anterior»*, *«las referentes a la colaboración institucional»* (cooperación con la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, regulada en el Capítulo VIII del Acuerdo) y *«la recepción en su caso, del escrito de denuncia para facilitar una renegociación de este Acuerdo»*; por último, también el AICV establece, en su artículo 5 —bajo la rúbrica *«Administración del Acuerdo»*— la constitución de una *Comisión de Aplicación e Interpretación del Acuerdo*, compuesta por ocho representantes de las Organizaciones Sindicales y por ocho de las Asociaciones Empresariales firmantes.

¹⁸ En la medida que las previsiones sobre constitución de Comisiones Paritarias y reconocimiento de sus funciones forman parte de una materia que, entre otras, queda reservada —de modo preferente— a los convenios de ámbito nacional o por ramas de actividad —artículo 7º del AINC—; sin embargo, a pesar de que el AINC es un acuerdo interprofesional de los previstos en el artículo 83.2 ET y, de acuerdo con él, celebrado entre las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal, las confederaciones signatarias le atribuyen expresamente un mero carácter obligacional.

en la Ley como cometido propio de dicha Comisión Mixta, a fin de que ésta ejerza tareas de órgano previo o de instancia en cuantos supuestos se planteen de carácter colectivo que puedan, en su día, de no producirse acuerdo previo, concluir en los Tribunales de Justicia».

De este modo, dentro de la materia genérica de administración de los convenios, el AINC 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 quedan vinculadas por el ASEC, debiendo utilizar a tal efecto los procedimientos por el mismo establecidos.

Por su parte, el AIEE vendría a repercutir, siquiera desde un punto de vista indirecto y —principalmente— formal, en la regulación estatutaria de las Comisiones Paritarias; en efecto, la propuesta de adición de un nuevo apartado 2 en el artículo 85 ET —recogida por el artículo cuarto del RD-Ley 8/1997, de 16 de mayo, para la reforma del mercado de trabajo y el fomento de la contratación¹⁹— desplazaría a un nuevo apartado 3, e) la previsión legal de designación de las Comisiones Paritarias de los CC.CC. En cualquier caso, la inocuidad de tal variación no resulta más que de una mera apreciación apriorística del mismo; en efecto, el actual apartado segundo establece la posibilidad de que «*A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente*». Obviamente, y a pesar de la parquedad de la fórmula propuesta por el AIEE, parece que tales procedimientos pasan por la creación de una especie de Comisiones Paritarias que, en cada ámbito negocial, articulen unos procedimientos *paraadministrativos* para el control de la regularidad de los despidos objetivos.

Sin embargo, y sin perjuicio de la creación *ad hoc* de este tipo de comisiones, quizá la propia Comisión Paritaria del convenio resulte instancia adecuada para asumir dicha función, con lo cual —en definitiva— nos encontraríamos, sin duda, con una ampliación de su ámbito competencial.

¹⁹ BOE de 17 de mayo de 1997.

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 artículo 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*» negocial 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 laboral²⁰.

²⁰ A pesar de que dicha omisión sería encuadrable en los supuestos de «conculcación de la legalidad vigente», a que se refiere el artículo 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.

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 artículo 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 legal²¹, ha de destacarse que, respecto de tan básico requisito aún se hallan experiencias negociadoras en que tal contenido mínimo convencional ha resultado preterido²².

2. ASPECTOS ORGÁNICOS: LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

A. La cuestión de la composición a la luz del ET

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 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

²¹ 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.

²² De este modo, el CC Construcción de Asturias (1999-2000), el CC Explotación y Manufactura Tierras Industriales de Cuenca (1991), el CC Pintores Murales, Decoradores y Empapeladores de Valencia (1999-2000); igualmente, el CC Derivados del Cemento de Huelva (1999), en el que no existe previsión alguna sobre constitución de la Comisión Paritaria, su composición, funcionamiento o cometidos, aunque puede hallarse una referencia indirecta en materia de descuelgue salarial.

vocales de una y otra representación, se atribuya paridad de votos²³. 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 un solo caso se hace expresa referencia al número par de votos de cada una de las representaciones²⁴ —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 artículo 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 posterior²⁵ 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 Paritaria²⁶ cuanto la mera referencia a su

²³ 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.

²⁴ De este modo, el artículo 35 CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999).

²⁵ 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.

²⁶ De este modo, y en el subsector de construcción y edificación, artículo 21 CC Pintura de La Coruña (2000), artículo 40 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000), artículo 25 CC Construcción y Obras Públicas de Soria (1998-1999), artículo 8 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999-2000-2001), DA Segunda CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999-2000-2001), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001), artículo 7 CC Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001), artículo 7 CC Construcción de Ourense (2000) y artículo 6 CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001).

En el subsector de vidrio y cerámica, el artículo 6 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999).

En el subsector de la pizarra, la DF Primera CC Pizarras de León (1999-2000-2001).

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 los cargos por ellas desempeñados antes de su designación. El número de vocales será variable²⁷.

Con objeto de garantizar que la Comisión Paritaria quede estructurada de manera semejante, si no igual, a la Comisión Negociadora²⁸, 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 Negociadora²⁹.

En el subsector de derivados del cemento, artículo 49.1 CC Derivados del Cemento de Murcia (1998-1999-2000), artículo 14 CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 8 CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 8 CC Derivados del Cemento de Toledo (1998-1999-2000), artículo 8 CC Derivados del Cemento de León (2000) y artículo 7 CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996-1997-1998-1999-2000).

²⁷ Verdaderamente es heterogénea la dimensionalización 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. En cualquier caso, el número de 8 vocales parece ser el preferido por los negociadores, y se manifiesta como preponderante en casi todos los subsectores (construcción y edificación, azulejo, tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida y derivados del cemento).

En algún caso, incluso, se ha hallado una indeterminación absoluta del número de componentes [art.10 CC Construcción de Castellón (1999-2000-2001), artículo 5 CC Construcción de Ceuta (1999-2000-2001), artículo 39 CC Comercio Materiales Construcción y Saneamiento de Lugo (1999-2000-2001), artículo 51 CC Edificación y Obras Públicas de Lugo (1999-2000-2001) y DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001)].

²⁸ 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.

²⁹ Tal sucede en el subsector de construcción y edificación: artículo 11 CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), artículo 6 CC Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (1999-2000-2001), artículo 12 CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001),

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.

artículo 57 CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 12 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001), artículo 9 CC Elaboración e Instalación Piedra y Mármol de La Coruña (2000), artículo 49 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 11 CC Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 39 CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), artículo 6 CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2000-2001), artículo 40 CC Construcción y Obras Públicas de Zamora (2000), artículo 36 CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000), artículo 9 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000), artículo 29 CC Comercio Materiales Construcción de Pontevedra (1999), artículo 7 CC Mármoles y Piedras de Pontevedra (2000), artículo 72 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), artículo 21 CC Pintura de La Coruña (2000), artículo 40 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000), artículo 25 CC Construcción y Obras Públicas de Soria (1998-1999); igualmente, en el subsector de vidrio y cerámica: artículo 8 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000), artículo 6 CC Vidrio de Zaragoza (1999), artículo 27 CC Vidrio de Huelva (1998-1999), artículo 29 CC Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997), artículo 29 CC Vidrio de Sevilla (1998-1999-2000), artículo 34 CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia (2000-2001), artículo 35 CC Vidrio Plano de Vizcaya (1999-2000) y artículo 7 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001).

Por lo que respecta al subsector de yesos, cales y escayolas: artículo 9.4 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002), artículo 30 CC Cales y Yesos de Burgos (1998), artículo 10 CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997), artículo 7 CC Cales, Yesos y Escayolas de Toledo (1996), artículo 11 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Zaragoza (1997).

En el subsector de derivados del cemento: artículo 15 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), artículo 26.A) CC Derivados del Cemento de Granada (1998), artículo 15 CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000), artículo 49.1 CC Derivados del Cemento de Murcia (1998-1999-2000), artículo 25 CC Derivados del Cemento de Gerona (1998-1999-2000), artículo 12 CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000), artículo 11 CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000), artículo 6 CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997-1998-1999-2000), artículo 11 CC Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000).

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*³⁰ (con esta u otra denominación), que pueden quedar, o no, configurados como elementos internos de la propia Comisión³¹. 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 acuerdo o por un tercero imparcial, y que, por regla general y con objeto de mantener el equilibrio de fuerzas, ocupan el cargo de manera transitoria, alterna y rotativa³².

³⁰ En ocasiones, incluso, se procede a la designación de dos secretarios, uno por cada una de las representaciones [art. 7 CC Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001), DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001), artículo 50 CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000)].

³¹ Quedan configurados como sujetos externos a la Comisión en: (construcción) DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), artículo 26 CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), artículo 6 CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001), artículo 57 CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 12 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001); (azulejo) artículo 12 CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000); (yesos, cales y escayolas) artículo 4 CC Cales y Yesos de Castellón (1997) y artículo 53 CC Canteras, Yesos, Cales y Hormigoneras de Vizcaya (1998-1999); (derivados del cemento) artículo 23 CC Derivados del Cemento de Albacete (2000), artículo 49.1 CC Derivados del Cemento de Murcia (1998-1999-2000) y artículo 11 CC Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000).

³² De este modo, se establece la rotación del cargo de presidente en artículo 5 CC Construcción de Lérida (1999-2000-2001) y artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000); se establece la rotación en el desempeño del cargo de secretario/a de la Comisión Paritaria: artículo 11 CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículo 12 CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001), artículo 57 CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 74 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 40 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000), artículo 49 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 11 CC Construcción de Las Palmas (1993-1994-1995-1996), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), artículo 9 CC Construcción de Melilla (1993), artículo 8 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), artículo 6 CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2000-2001), artículo 40 CC Construcción y Obras Públicas de Zamora (2000) y artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000); artículo 9 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002), artículo 9 CC Cales y Yesos de Alicante (1999), artículo 11 CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996), artículo 23 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996) y artículo 7 CC Cales, Yesos y Escayolas de Toledo (1996); artículo 12 CC Derivados del Cemento de Alicante (1999-2000), artículo 23.a)

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 decisorias³³, 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 notificaciones. 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 contrario, 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 asesores³⁴ (ya de la parte social, ya de la parte empresarial), cuya presencia es, en todo caso contingente (del mismo modo que lo es la

CC Derivados del Cemento de Asturias (1998-1999-2000), artículo 12 CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000), artículo 6 CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997-1998-1999-2000), artículo 40 CC Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (1999-2000), artículo 10 CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000) y artículo 8 CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000).

³³ De este modo se indica en artículo 6 CC Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (1999-2000-2001) y artículo 8 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), normas, ambas que atribuyen a la presidencia de la Comisión Paritaria un voto de calidad.

³⁴ Así se prevé en: (construcción) artículo 26 CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), artículo 26 CC Comercio Materiales Construcción de Barcelona (1999-2000), artículo 36 CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000), artículo 5 CC Construcción de Ceuta (1999-2000-2001), artículo 12 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001), artículo 9 CC Elaboración e Instalación Piedra y Mármol de La Coruña (2000), artículo 74 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 40 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999-2000-2001), artículo 49 CC Comercio Materiales Construcción de Jaén (1999-2000), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999-2000-2001), artículo 7 CC Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001), artículo 5 CC Construcción de Lérida (1999-2000-2001), artículo 39

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.

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 negocial*) establecidas por el artículo 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 negocial o legitimación inicial ha de ir acompañada de una *legitimación strictu sensu* o *legitimación interviniente*, que, de acuerdo con las reglas del artículo 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 concurran legitimación inicial y legitimación interviniente puede,

CC Comercio Materiales Construcción y Saneamiento de Lugo (1999-2000-2001), artículo 51 CC Edificación y Obras Públicas de Lugo (1999-2000-2001), artículo 52 CC Materiales y Prefabricados Construcción de Lugo (1999-2000-2001), artículo 7 CC Mármoles y Piedras de Pontevedra (2000), artículo 8 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), artículo 11 CC Comercio Materiales Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 11 CC Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 36 CC Mármoles y Piedras de Vizcaya (1998-1999) y artículo 55 CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001); (azulejo) arts. 10 y 12 CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000); artículo 116 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), artículo 6 CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2000), artículo 40 CC Comercio y Manufacturas Vidrio Plano de Alicante (1998-1999-2000), artículo 8 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000), Cap. III CC Figuras Barro de Murcia (1996-1997), artículo 50 CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000) y artículo 25 CC Cerámica de Valencia (1995-1996); (yesos, cales y escayolas) artículo 30 CC Cales y Yesos de Burgos (1998) y artículo 53 CC Canteras, Yesos, Cales y Hormigoneras de Vizcaya (1998-1999); (derivados del cemento) artículo 6 CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997-1998-1999-2000) y artículo 11 CC Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000).

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 negocial excluye radicalmente toda posibilidad de participación, *in genere*. Por último, puede suceder que, concurriendo capacidad negocial, 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 negocial inicial, como si —en otro caso— se ha visto, ya *ab initio*, imposibilitado para participar en la negociación por falta de 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 sindical³⁵, 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*³⁶ del convenio, cabe aplicar la

³⁵ Así, las SSTC 73/1984, de 27 de junio (f. jco. 2), 12/1.983, de 22 de febrero (f. jco. 3) y 187/1.987, de 24 de noviembre (f. jco. 4).

³⁶ 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 73/1.984, de 27 de junio (f. Jco. 3).

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 negociada, 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 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*»³⁷. 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*»³⁸.

Por contra, si a la Comisión Paritaria se le atribuyen competencias de *negociación* o de *creación normativa*, posibilitando la modi-

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.

³⁷ Cfr. la STC 184/1.991, de 30 de septiembre (f. jco. 7).

³⁸ *Ibidem*; *vid.*, en análogo sentido, la STC 137/1.991, de 20 de junio (f. jco. 6, *sensu contrario*).

ficación de las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas reglas —normas— para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio³⁹, 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*»⁴⁰.

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.

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

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

³⁹ Cfr. la STC 73/1.984, de 27 de junio (f. jco. 3).

⁴⁰ Cfr. la STC 184/1.991, de 30 de septiembre (f. jco. 6).

adopción de acuerdos y, por ende, para resolver las posibles controversias y/o bloqueos⁴¹ que, en el seno de la misma, puedan -precisamente- plantearse por su carácter paritario.

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 actuación (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*»⁴². 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.

⁴¹ 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.

⁴² *Cfr.* el artículo 85.3, e), *in fine*, ET.

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)⁴³, 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 preteritoriedad 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 trá-

⁴³ La periodicidad establecida es heterogénea en nuestra negociación colectiva; de esta manera, puede hallarse intervalos de 1 mes [art. 12 CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000)], 2 meses [art. 26 CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), artículo 11 CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículo 10 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000), artículo 40 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 5 CC Construcción de Lérida (1999-2000-2001), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), artículo 33 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001), artículo 11 CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996), artículo 13, *in fine*, CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000) y artículo 8 CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000)], 3 meses [art. 12 *in fine* CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001), artículo 12 CC Construcción de Las Palmas (1993-1994-1995-1996), artículo 9 CC Construcción de Melilla (1993), artículo 7 CC Construcción de Ourense (2000), artículo 8 CC Construcción de Pontevedra (2000), artículo 95 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000), artículo 73 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), artículo 36 CC Mármoles y Piedras de Vizcaya (1998-1999), artículo 55 CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), artículo 10 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), artículo 6 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999), artículo 53 CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), artículo 9 CC Derivados del Cemento de Cáceres (1996-1997-1998-1999-2000) y artículo 11 CC Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000)], 6 meses (DA Segunda CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), artículo 9 CC Cales y Yesos de Alicante (1999), artículo 9 CC Derivados del Cemento de Almería (1998-1999-2000) y artículo 10 CC Construcción de Almería (1999-2000-2001)], e incluso algunos no establecen frecuencia alguna (así, entre otros, artículo 12 CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996-1997): «*Cuando lo considere conveniente*»).

mites 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.

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 Paritaria que, generalmente suele ser algo menor para la segunda convocatoria, al objeto de flexibilizar la posibilidad de actuación del órgano.

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 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 —artículo 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 representaciones⁴⁴.

⁴⁴ De hecho, únicamente se ha hallado el caso del artículo 12 CC Derivados del Cemento de Alicante (1999-2000), en que se exige la mayoría en el seno de cada una de las representaciones.

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 unánime⁴⁵; y es, precisamente, esa «natural» oposición⁴⁶ la que va a obviar los fatales e inevitables bloqueos que el funcionamiento de la Comisión pueda sufrir, precisamente, por su mismo carácter paritario.

No obstante, este planteamiento inicial ha de quedar matizado por un argumento evidente: la mayoría necesaria⁴⁷ para la adop-

⁴⁵ Así se exige en artículo 20.2 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 10 CC Comercio-Almacenistas Materiales Construcción y Saneamiento de Alicante (1999-2000), artículo 34 CC Construcción de Ávila (1999-2000-2001), artículo 12 CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001), artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 42 CC Construcción de Cuenca (1999-2000-2001), artículo 74 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 7 CC Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001), artículo 9 CC Construcción de Melilla (1993), DA Segunda CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), artículo 8 CC Construcción de Pontevedra (2000), artículo 7 CC Construcción de Salamanca (1999-2000-2001), artículo 8 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), artículo 95 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000), artículo 8 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999-2000-2001), artículo 72 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), artículo 40 CC Comercio y Manufacturas Vidrio Plano de Alicante (1998- 1999-2000), artículo 6 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999), artículo 9 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), artículo 9 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002), artículo 23 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996), artículo 11 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Zaragoza (1997) y artículo 9 CC Derivados del Cemento de Almería (1998-1999-2000).

⁴⁶ 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.

⁴⁷ Algunas normas convencionales establecen sistemas de mayoría reforzada: así, (2/3) artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999-2000-2001), artículo 8 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000), artículo 9 CC Cales y Yesos de Alicante (1999); (mayoría absoluta) artículo 9 CC Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001), artículo 10 CC Mármoles y Piedras de Castellón (1999-2000-2001), artículo 7 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001), artículo 15 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), artículo 38 CC Derivados del Cemento de Ávila (2000-2001-2002-2003), artículo 8 CC Derivados del Cemento de Palencia (1998-1999-2000-2001-2002), artículo 14 CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 25 CC Derivados del Cemento de Gerona (1998-1999-2000), artículo 8 CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 10 CC Derivados del Cemento de La Coruña (1996), artículo 10 CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000), artículo 9 CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-

ción de los 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.

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 discre-

1999-2000-2001), artículo 11 CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000), artículo 26.a) CC Derivados del Cemento de Granada (1998) y artículo 15 CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000). El resto, exigen una mera mayoría simple.

pancias, 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 árbitro⁴⁸, que podría ser unipersonal (el propio presidente de la Comisión Paritaria⁴⁹, 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 laboral⁵⁰. 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.

⁴⁸ Así, artículo 49 CC Comercio Materiales Construcción de Jaén (1999-2000), Anexo II CC Comercio Materiales Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 35 CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1997-1998).

⁴⁹ Tal parece ser la finalidad del voto de calidad atribuido al presidente de la Comisión Paritaria en artículo 6 CC Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (1999-2000-2001) y artículo 8 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001).

⁵⁰ De este modo, artículo 10 CC Construcción y Saneamiento de Alicante (1999-2000) (se recurre a la interpretación realizada por el Delegado Provincial de Trabajo); igualmente, el artículo 6 CC Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (1999-2000-2001) (arbitraje voluntario y vinculante; si no posible, decidirá la Autoridad laboral); de la misma manera, artículo 40 CC Comercio y Manufacturas Vidrio Plano de Alicante (1998- 1999-2000) (mediación del organismo correspondiente); por último, artículo 40.2 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999), (mediación y arbitraje de la Inspección de Trabajo).

3. ASPECTOS FUNCIONALES: COMETIDOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

A. Actividades integradas en el «núcleo básico» de la administración del convenio

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 genérico⁵¹ de la Comisión Paritaria va a proyectarse, fundamentalmente, sobre formulaciones ambiguas, más o menos intencionales de 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

⁵¹ Por contraposición a la función interpretativa *ordinaria* que el órgano paritario pueda 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.

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 existir.

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)⁵²; 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 función⁵³—. Y es que, de hecho, se trata de una actividad interpretativa abstracta y de alcance general⁵⁴, caracteres que —precisamente— le otorgan la virtualidad

⁵² 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.

⁵³ 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.

⁵⁴ De este modo, artículo 21 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 27.a) CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), artículo 12.A) CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001), artículo 6 CC Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (1999-2000-2001), artículo 10 CC Construcción de Almería (1999-

«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.

2000-2001), artículo 34.1.b) CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001), artículo 27 CC Construcción de Baleares (1999-2000-2001), artículo 13 CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001), artículo 12 CC Comercio Materiales Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001), artículo 11.a) CC Mármoles y Piedras de Castellón (1999-2000-2001), artículo 11.a) CC Construcción de Castellón (1999-2000-2001), artículo 58.a) CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 12.a) CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001), artículo 12 CC Construcción de La Coruña (1999-2000-2001), artículo 74 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 41 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000), artículo 10 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000), artículo 8 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999-2000-2001), artículo 40 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 12 CC Construcción de Las Palmas (1993- 1994-1995-1996), artículo 10 CC Almacenistas Materiales Construcción de León (1999-2000-2001-2002), artículo 8 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), D.F. Segunda CC Construcción de Segovia (2000-2001), artículo 11 CC Comercio Materiales Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 22 CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1999-2000-2001), artículo 22 CC Comercio Materiales Construcción de Valencia (1998-1999), artículo 39 CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), artículo 38 CC Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (1998-1999-2000-2001), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2000-2001), artículo 73 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), artículo 36 CC Mármoles y Piedras de Vizcaya (1998-1999), artículo 55 CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), artículo 41 CC Construcción y Obras Públicas de Zamora (2000), artículo 11 CC Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (1999-2000-2001), artículo 31.a) CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001), artículo 10.a) CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000), artículo 10 a) CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), artículo 116.4.1º CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), artículo 27.a) CC Vidrio de Huelva (1998-1999), artículo 8 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000), artículo 34 CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia (2000-2001), artículo 25 CC Cerámica de Valencia (1995-1996), artículo 35 CC Vidrio de Guipúzcoa (1998-1999), artículo 10 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002), artículo 9 CC Cales y Yesos de Alicante (1999), artículo 12.a) CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996), artículo 8.1.A) CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001), artículo 23 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996), artículo 7.a) CC Cales, Yesos y Escayolas de Toledo (1996), artículo 53.a) CC Canteras, Yesos, Cales y Hormigoneras de Vizcaya (1998-1999), artículo 16.1.a) CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), artículo 12.a) CC Derivados del Cemento de Alicante (1999-2000), artículo 10.2 CC Derivados del Cemento de Almería (1998-1999-2000), artículo

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 realizada⁵⁵, 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.

4 CC Derivados del Cemento de Baleares (1998-1999-2000), artículo 23.b). 1 CC Derivados del Cemento de Asturias (1998-1999-2000), artículo 15.a) CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 9 CC Derivados del Cemento de Cáceres (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 10 CC Derivados del Cemento de Castellón (1999), artículo 53 CC Derivados del Cemento de Córdoba (1999-2000), artículo 11 CC Derivados del Cemento de La Coruña (1996), artículo 26.B). 1. a) CC Derivados del Cemento de Granada (1998), artículo 11.1.a) CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000), artículo 7 CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 9.1.a) CC Derivados del Cemento de León (2000), artículo 13.a) CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000), artículo 9.1.a) CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 49.2.a) CC Derivados del Cemento de Murcia (1998-1999-2000), artículo 10.1.a) CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-1999-2000-2001), artículo 6 CC Derivados del Cemento de Segovia (1999-2000), artículo 12.1.a) CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000), artículo 16.1.a) CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000), artículo 8 CC Derivados del Cemento de Toledo (1998-1999-2000), artículo 7 CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997-1998-1999-2000), artículo 11 CC Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000), artículo 40 CC Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (1999-2000) y artículo CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000).

⁵⁵ Así se establece en artículo 20.2 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 42 CC Construcción de Cuenca (1999-2000-2001), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999-2000-2001), artículo 9 CC Construcción de Melilla (1993), DD.AA. Segunda y Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001), artículo 7 CC Construcción de Ourense (2000), arts. 8 y 9 CC Construcción de Pontevedra (2000), arts. 7 y 8 CC Construcción de Salamanca (1999-2000-2001), arts. 8 y 9 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), arts. 95 y 96 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000), artículo 9 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999-2000-2001), artículo 29 CC Vidrio Plano de Las Palmas (1996-1997) y artículo 6 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999).

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 artículo 85.3, e) ET, atribuyan a la decisión⁵⁶ de la Comisión Paritaria en tal sentido (en tanto interpretación «auténtica»⁵⁷ de su

⁵⁶ Entendemos que en estos casos la naturaleza de las resoluciones de la Comisión Paritaria depende de cómo quede 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 artículo 37 CE, y en el propio artículo 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.

⁵⁷ Como señalara el TCT, 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 RD Legislativo de 13 de junio de 1.980 lleva a considerar tal, además de los contenidos de la negociación *stricto 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 artículo 85.2 (hoy, 3) del Estatuto permite atribuir al acuerdo de la Comisión Paritaria».

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 colectivos⁵⁸.

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 jurisdiccional⁵⁹—.

También puede la autonomía colectiva determinar, expresamente, el carácter no vinculante de las decisiones interpretativas de la Comisión Paritaria (y de hecho, tal eventualidad, aunque minoritariamente, también es contemplada en nuestra negociación colectiva⁶⁰), en cuyo caso, el parecer del órgano paritario queda reducido, **por expresa disposición de las partes negociadoras, en el ejercicio de su misma autonomía**, a un mero criterio *orientativo* de interpretación, que no sólo el juzgador (lógicamente), sino incluso las partes vinculadas por el convenio, pueden —eventualmente— no asumir.

Funciones de aplicación del convenio pactado

La función aplicativa es otra de las atribuidas, con carácter general, a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos⁶¹.

⁵⁸ Cfr. los arts. 161 a 164, ambos inclusive, del TRLPL

⁵⁹ 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.

⁶⁰ Así, el artículo 50 CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000) prevé el carácter no vinculante de los dictámenes emitidos por la Comisión Paritaria en su función interpretativa.

⁶¹ De esta manera, artículo 27.c) CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), artículo 27 CC Actividades Conexas Comercio Construcción de Cádiz (1999-2000-2001), artículo 20 CC Materiales Construcción y Decoración y Comercio del

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 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 acordadas⁶², estudio de

Metal de La Coruña (1998-1999-2000-2001), artículo 75 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 41 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000), artículo 9 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999-2000-2001), DT Única CC Comercio Materiales Construcción de Jaén (1999-2000), artículo 35 CC Construcción de Lérida (1999-2000-2001), artículo 31 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001), artículo 116.4.1º CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), artículo 25 CC Cerámica de Valencia (1995-1996), artículo 23 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996), artículo 12.a) CC Derivados del Cemento de Alicante (1999-2000), artículo 10 CC Derivados del Cemento de Castellón (1999), artículo 7 CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 49.2.b) CC Derivados del Cemento de Murcia (1998-1999-2000), artículo 15.e) CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 9.f) CC Derivados del Cemento de Cáceres (1996-1997-1998-1999-2000) y artículo 17.c) CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000).

⁶² En este sentido se manifiestan artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001), artículo 48 CC Construcción de Almería (1999-2000-2001), artículo 25 CC Comercio Materiales Construcción de Barcelona (1999-2000), D. Final CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001), artículo 18 CC Comercio Materiales Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001), Cláusula Adicional Primera CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 67 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001), DA Quinta CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 72 CC Construcción de Las Palmas (1993-1994-1995-1996), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), artículo 47 CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), artículo 26 CC Almacenistas Materiales Construcción de León (1999-2000-2001-2002), DA Quinta CC Construcción de Salamanca (1999-2000-2001), Cláusula Adicional Tercera CC Construcción de Tarragona (1998-1999), Cláusula Adicional Primera CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999-2000-2001), artículo 11 y Anexo II CC Comercio Materiales Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 11 CC Construcción de Tarragona (1998-

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, etc.

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.

1999), Cláusula de Descuelgue CC Comercio Materiales Construcción de Valencia (1998-1999), artículo 43 CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), artículo 38 CC Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (1998-1999-2000-2001), artículo 50 CC Cerámica de Guipúzcoa (1999-2000), artículo 38 CC Vidrio Plano de Vizcaya (1999-2000), artículo 40 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999), artículo 35 CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000), artículo 30 CC Vidrio de Sevilla (1998-1999-2000), artículo 18 CC Pizarras de León (1999-2000-2001), Cláusula Adicional CC Cementos naturales, Cales y Yesos de Jaén (1997-1998), artículo 25 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996), artículo 42 CC Derivados del Cemento de Álava (1997-1998-1999-2000), artículo 14 CC Derivados del Cemento de Asturias (1998-1999-2000), artículo 34 CC Derivados del Cemento de Ávila (2000-2001-2002-2003), artículo 28 CC Derivados del Cemento de Badajoz (1997-1998-1999-2000), artículo 88 CC Derivados del Cemento de Baleares (1998-1999-2000), artículo 64 CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 34 CC Derivados del Cemento de Cáceres (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 24 CC Derivados del Cemento de Burgos (2000), artículo 32 CC Derivados del Cemento de Cádiz (1998-1999-2000), artículo 62 CC Derivados del Cemento de Cantabria (1996-1997), artículo 32 CC Derivados del Cemento de Castellón (1999), artículo 39 CC Derivados del Cemento de Ciudad Real (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 54 CC Derivados del Cemento de Córdoba (1999-2000), artículo 26 CC Derivados del Cemento de Girona (1998-1999-2000), artículo 23 CC Derivados del Cemento de Granada (1998), artículo 51 CC Derivados del Cemento de Huelva (1999), artículo 39 CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000), Cláusula Adicional Primera CC Derivados del Cemento de Jaén (2000), artículo 38 CC Derivados del Cemento de León (2000), artículo 53 CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000), artículo 56 CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), Cláusula de Inaplicación de incrementos salariales CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-1999-2000-2001), artículo 19 CC Derivados del Cemento de Segovia (1999-2000), artículo 58 CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000), artículo 63 CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000) y artículo 20 CC Derivados del Cemento de Toledo (1998-1999-2000).

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 incumplimiento⁶³, *in genere*, del convenio, o bien respecto de la vigilancia específica de los acuerdos relativos a materias determinadas.

⁶³ Al respecto, artículo 21.a) CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 27.b CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), artículo 12.B) CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001), artículo 6 CC Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (1999-2000-2001), artículo 10 CC Construcción de Almería (1999-2000-2001), artículo 6.1.a) CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001), artículo 27 CC Construcción de Baleares (1999-2000-2001), artículo 13 CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001), artículo 26 CC Actividades Conexas Comercio Construcción de Cádiz (1999-2000-2001), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001), artículo 12 CC Comercio Materiales Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001), artículo 11.c) CC Mármoles y Piedras de Castellón (1999-2000-2001), artículo 11.c) CC Construcción de Castellón (1999-2000-2001), artículo 58.c) CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 12 CC Construcción de La Coruña (1999-2000-2001), artículo 74 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 41 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000), artículo 10 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000), artículo 8 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999-2000-2001), artículo 49 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999-2000-2001), artículo 12 CC Construcción de Las Palmas (1993- 1994-1995-1996), artículo 10 CC Almacenistas Materiales Construcción de León (1999-2000-2001-2002), artículo 8 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), artículo 9 CC Construcción de Melilla (1993), DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), artículo 8 CC Construcción de Ourense (2000), artículo 9 CC Construcción de Pontevedra (2000), artículo 8 CC Construcción de Salamanca (1999-2000-2001), artículo 9 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), D.F. Segunda CC Construcción de Segovia (2000-2001), artículo 96 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000), artículo 22 CC

B. Las funciones «superiores» de administración del convenio: intervención de la Comisión Paritaria en materia de solución de conflictos

Preliminar

Las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos poseen una indiscutible virtualidad como instancia de composición de los

Construcción y Obras Públicas de Teruel (1999-2000-2001), artículo 9 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999-2000-2001), artículo 22 CC Comercio Materiales Construcción de Valencia (1998-1999), artículo 39 CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2000-2001), artículo 73 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), artículo 41 CC Construcción y Obras Públicas de Zamora (2000), artículo 11 CC Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (1999-2000-2001), artículo 31.c) CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001), artículo 10.d) CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000), artículo 10.c) y e) CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), artículo 27.b) CC Vidrio de Huelva (1998-1999), artículo 8 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000), artículo 6 CC Vidrio Plano de Málaga (1998-1999), artículo 50 CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000), artículo 25 CC Cerámica de Valencia (1995-1996), D.F. Primera CC Pizarras de León (1999-2000-2001), artículo 10.1.a) y b) CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002), artículo 9 CC Cales y Yesos de Alicante (1999), artículo 12.b) CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996), artículo 8.1.c) CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001), artículo 23 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996), artículo 7 CC Cales, Yesos y Escayolas de Toledo (1996), artículo 16.1.c) CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), artículo 12.c) y e) CC Derivados del Cemento de Alicante (1999-2000), artículo 4 CC Derivados del Cemento de Baleares (1998-1999-2000), artículo 10.1 CC Derivados del Cemento de Almería (1998-1999-2000), artículo 23.b) CC Derivados del Cemento de Asturias (1998-1999-2000), artículo 15. c) CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 9 CC Derivados del Cemento de Cáceres (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 10 CC Derivados del Cemento de Castellón (1999), artículo 53 CC Derivados del Cemento de Córdoba (1999-2000), artículo 11 CC Derivados del Cemento de La Coruña (1996), artículo 26.B).1.c) CC Derivados del Cemento de Granada (1998), artículo 11.1.c) CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000), artículo 7 CC Derivados del Cemento de La Rioja (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 9.1.c) CC Derivados del Cemento de León (2000), artículo 13.c) CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000), artículo 9.1.d) CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 49.2.c) CC Derivados del Cemento de Murcia (1998-1999-2000), artículo 10.1.c) CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-1999-2000-2001), artículo 6 CC Derivados del Cemento de Segovia (1999-2000), artículo 12.1.c) CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000), artículo 16.1.c) CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000), artículo 7 CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997-1998-1999-2000), artículo 40 CC Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (1999-2000) y artículo 8 CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000).

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 para-jurisdiccional 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 desjudicialización⁶⁴, 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 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 forzará —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 artículo 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.

⁶⁴ 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.

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 artículo 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*⁶⁵, 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 artículo 91 ET, han de ser necesariamente 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 artículo 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 de la misma

⁶⁵ Cfr., asimismo, el artículo 151 del TRLPL.

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 artículo 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, jurídicos⁶⁶), 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).

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

⁶⁶ Quedan excluidos del conocimiento jurisdiccional los conflictos económicos, en la medida que los mismos no tienen acceso a la Jurisdicción del Orden Social.

párrafos segundo y quinto del artículo 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 controversia⁶⁷.

Ello resulta incontestable en las controversias colectivas⁶⁸, tanto en las de carácter económico (como evitación del recurso a medidas de presión —huelga, 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

⁶⁷ Cfr. la STS de 14 de marzo de 1994; igualmente, entre otras, las SSTCT de 9 de marzo de 1984, 5 de noviembre de 1985 y 15 de abril de 1986.

⁶⁸ Así parece desprenderse de la concreta mención al carácter colectivo de los conflictos en artículo 104 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), arts. 123 y 124 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), artículo 10 CC Construcción de Almería (1999-2000-2001), artículo 27 CC Construcción de Baleares (1999-2000-2001), artículo 49 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 10 CC Almacenistas Materiales Construcción de León (1999-2000-2001-2002), artículo 9 CC Construcción de Melilla (1993), DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001), artículo 8.2 CC Construcción de Ourense (2000), artículo 9 CC Construcción de Pontevedra (2000), artículo 8 CC Construcción de Salamanca (1999-2000-2001), artículo 9 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), artículo 96 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000), artículo 73 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), artículo 8.2 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001), artículo 104 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), artículo 15. B) CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 11 CC Derivados del Cemento de La Coruña (1996), artículo 26.B).2 CC Derivados del Cemento de Granada (1998), artículo 52 CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000), artículo 11.4 CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000), artículo 9.2 CC Derivados del Cemento de León (2000), artículo 9.2 CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 32 CC Derivados del Cemento de Navarra (2000-2001), artículo 10.2 CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-1999-2000-2001), artículo 12.2 CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000), artículo 16.2 CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000).

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 colectivo⁶⁹, 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 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 Paritaria⁷⁰.

Por lo que respecta a los conflictos individuales, el artículo 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.

⁶⁹ 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*. En este sentido, la STCT de 28 de septiembre de 1.988 señalaría que la necesidad de acudir a la Comisión Paritaria conforma, en estos casos, «*un trámite obligado para todos cuantos resulten afectados por el convenio, y también para el sindicato accionante aunque no participara en la negociación (...) cuando de interpretar el convenio se trate*».

⁷⁰ Y es que, como señalara la ya citada STC 217/1.991, «*la necesidad de plantear la cuestión previamente ante la comisión paritaria del convenio colectivo no excluye ni cierra el posterior paso a las vías jurisdiccionales. El interesado, si no queda satisfecho con la intervención de la comisión, puede acudir posteriormente, en todo caso, a los tribunales. Pero es que, además, es un trámite que (...) encuentra una plena justificación, toda vez que tiene por objeto, no sólo los fines generales expuestos de la conciliación o de la reclamación previa, sino también procurar una solución de la controversia por medios autónomos propios de la autonomía colectiva y no jurisdiccional, que por estar insertos en el ámbito del convenio, conocen de primera mano las características y necesidades del medio en el que operan y se desenvuelven, lo que se refuerza y acrecienta cuando el conflicto en el que interviene la comisión paritaria se plantea en torno a la interpretación del convenio colectivo, pues dicha comisión es designada por las partes negociadoras del mismo*» (F. jco. 5).

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 jurisdiccional⁷¹;

⁷¹ De esta manera, el art 21.2 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 27, *in fine*, CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), artículo 12, *in fine*, CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículo 10 CC Construcción de Almería (1999-2000-2001), artículo 34 CC Construcción de Ávila (1999-2000-2001), artículo 6.1.d) CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001), artículo 27 CC Construcción de Baleares (1999-2000-2001), artículo 77 CC Manufac-

turas Productos Abrasivos de Barcelona (1999-2000), artículo 26 CC Comercio Materiales Construcción de Barcelona (1999-2000), artículo 13 CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001), artículo 11, *in fine*, CC Mármoles y Piedras de Castellón (1999-2000-2001), artículo 11, *in fine*, CC Construcción de Castellón (1999-2000-2001), artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 41 CC Construcción y Obras Públicas de Guadalajara (2000), artículo 10 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000), artículo 49 CC Comercio Materiales Construcción de Jaén (1999-2000), artículo 49 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999-2000-2001), artículo 12 CC Construcción de Las Palmas (1993- 1994-1995-1996), artículo 10 CC Almacenistas Materiales Construcción de León (1999-2000-2001-2002), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), artículo 9 CC Construcción de Melilla (1993), DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001), artículo 8.2 CC Construcción de Ourense (2000), artículo 9 CC Construcción de Pontevedra (2000), artículo 8.2 CC Construcción de Salamanca (1999-2000-2001); artículo 9 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), artículo 96 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000), artículo 9 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999-2000-2001), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2000-2001), artículo 73 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), artículo 41 CC Construcción y Obras Públicas de Zamora (2000), artículo 11 CC Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (1999-2000-2001), artículo 124 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), artículo 6, *in fine*, CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Alicante (2000), artículo 50 CC Cerámica Artística de Toledo (1999-2000), artículo 10.2 CC Estatal Yesos, Escayolas, Cales y Prefabricados (1999-2000-2001-2002), artículo 9 CC Cales y Yesos de Alicante (1999), artículo 12, *in fine*, CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996), artículo 8.2 CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001), artículo 23 CC Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla (1996), artículo 7, *in fine*, CC Cales, Yesos y Escayolas de Toledo (1996), artículo 53, *in fine*, CC Canteras, Yesos, Cales y Hormigoneras de Vizcaya (1998-1999), artículo 10, *in fine*, CC Derivados del Cemento de Almería (1998-1999-2000), artículo 11 CC Derivados del Cemento de La Coruña (1996), artículo 26.B). 2 CC Derivados del Cemento de Granada (1998), artículo 11.4 CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000), artículo 9.2 CC Derivados del Cemento de León (2000), artículo 13, *in fine*, CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000), artículo 9.2 CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 10.2 CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-1999-2000-2001), artículo 12.2 CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000), artículo 16.2 CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000), artículo 7 CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997-1998-1999-2000), artículo 11 CC Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000), artículo 40 CC Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (1999-2000) y artículo 32 CC Derivados del Cemento de Navarra (2000-2001).

Se establece como trámite previo y preceptivo, pero únicamente por lo que afecta a la solución de conflictos sobre materias concretas: [salud laboral: DF CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001) ; clasificación profesional: artículo 6 CC Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (1999-2000-2001) ; aplicación de tablas de rendimiento: artículo 11 CC Construcción de Tarragona (1998-1999)].

- como *trámite previo facultativo* (dejando a las partes interesadas la posibilidad de requerir o no dicha intervención paritaria)⁷²;
- 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* artículo 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*)⁷³;
- 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, inclu-

⁷² Así, artículo 31 CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001), artículo 10 CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000), artículo 8 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999-2000-2001), artículo 8 CC Derivados del Cemento de Toledo (1998-1999-2000) y artículo 53 CC Derivados del Cemento de Valencia (1998-1999-2000).

⁷³ Cfr. el artículo 91, párrafo cuarto, ET.

so 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 colectivos⁷⁴); por contra, si los sujetos interesados se muestran disconformes con la solución dada por la Comisión, verán expedito su acceso a una solución judicial (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 convenio⁷⁵; 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*⁷⁶.

Funciones de la Comisión Paritaria en materia de conciliación y mediación

Resulta posible —como ya se ha venido apuntando, *ex* artículo 91 ET— y frecuente, el establecimiento, a través de la negociación colectiva, de mecanismos autocompositivos consistentes en la mediación y conciliación 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 activi-

⁷⁴ Cfr. el artículo 91, párrafo tercero, ET.

⁷⁵ 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.

⁷⁶ Así, el artículo 91, párrafo cuarto, ET.

dades, 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 negociada {*ex art. 85.3, e) ET*}, así parece permitirlo.

Si bien el planteamiento de tales procedimientos puede establecerse tanto con carácter voluntario⁷⁷ como con carácter preceptivo⁷⁸,

⁷⁷ De tal modo, y con carácter general para todos los supuestos de conflicto: artículo 21.1.c) CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 6 CC Mármoles, Piedras y Granitos de Alicante (1999-2000-2001), artículo 10 CC Construcción de Almería (1999-2000-2001), artículo 6.1.c) CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001), artículo 12 CC Construcción de La Coruña (1999-2000-2001), artículo 49 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 10 CC Almacenistas Materiales Construcción de León (1999-2000-2001-2002), artículo 9 CC Construcción de Melilla (1993), DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), artículo 8 CC Construcción de Ourense (2000), artículo 9 CC Construcción de Pontevedra (2000), artículo 8 CC Construcción de Salamanca (1999-2000-2001), artículo 9 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), artículo 96 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000), artículo 11 CC Comercio Materiales Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 39 CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), artículo 38 CC Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (1998-1999-2000-2001), artículo 73 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), artículo 26 CC Actividades Conexas Comercio Construcción de Cádiz (1999-2000-2001), artículo 105 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), artículo 8.1.B) CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001), artículo 4 CC Derivados del Cemento de Baleares (1998-1999-2000), artículo 26.B).1.b) CC Derivados del Cemento de Granada (1998), artículo 11.1.b) CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000), artículo 9.1.b) CC Derivados del Cemento de León (2000), artículo 9.1.b) CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 10.1.b) CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-1999-2000-2001), artículo 12.1.b) CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000), artículo 16.1.b) CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000), artículo 13.g) CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000), artículo 8 CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000).

Para los conflictos derivados de materias concretas: (formación) artículo 10 CC Construcción y Saneamiento de Alicante (1999-2000) ; (contratación y finiquitos) artículo 36 CC Mármoles y Piedras de Vizcaya (1998-1999).

⁷⁸ Resulta obligatorio el recurso previo a los oficios mediadores o conciliadores de la Comisión Paritaria en los siguientes casos: artículo 29 CC Vidrio de Sevilla (1998-1999-2000), DF Primera CC Pizarras de León (1999-2000-2001), artículo 10.3 CC Derivados del Cemento de Almería (1998-1999-2000), artículo 15. b) CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 11 CC Derivados del Cemento de La Coruña (1996), DA Quinta CC Construcción y Obras Públicas de Navarra (1999-2000-2001) (para el supuesto concreto de preverse el ejercicio del derecho de huelga o el cierre patronal).

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 individual⁷⁹) 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 artículos 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 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 ET, 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 conflicto⁸⁰, 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 accio-

⁷⁹ La mediación o conciliación realizada por la Comisión Paritaria se prevé expresamente como medio voluntario para la resolución de conflictos de carácter individual en algunos pocos ejemplos de la realidad negocial del sector analizado; así, artículo 11 CC Comercio Materiales Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 38 CC Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (1998-1999-2000-2001), artículo 13.g) CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000) y artículo 8 CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000).

⁸⁰ Así, *vid.*, *ad exemplum*, las SSTCT de 28 de septiembre de 1988 y de 18 de octubre del mismo año; igualmente, la SAN de 24 de octubre de 1991. Esta doctrina quedó ratificada por la ya reiterada STC 217/1.991, de 14 de noviembre.

nar por vía judicial⁸¹, 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 artículos 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 artículo 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)⁸² o, en su caso, resolviendo un conflicto individual —o colectivo, si quienes suscribieron el acuerdo carecieran de legitimación negocial suficiente—, tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias⁸³.

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.

⁸¹ Además, como en este sentido indica el artículo 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.

⁸² Cfr. el artículo 154.1 TRLPL.

⁸³ Cfr. el artículo 68 TRLPL.

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 mediadores⁸⁴ —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 procedimiento⁸⁵.

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.

⁸⁴ De esta manera, artículo 10 CC Almacenistas Materiales Construcción de León (1999-2000-2001-2002), artículo 116.4.8° CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), artículo 8.1.D) CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001), artículo 105 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005), artículo 15.d) CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 26.B).1 d) CC Derivados del Cemento de Granada (1998), artículo 11.1.e) CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000), artículo 9.1.d) CC Derivados del Cemento de León (2000), artículo 9.1.e) CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 121.d) CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000) y artículo 16.1.d) CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000).

⁸⁵ Así, Cfr: arts. 125 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001) y 104 y 105 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002).

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 supuestos de arbitraje laboral⁸⁶, 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 OIT⁸⁷, parece, con su silencio, haber admitido como incontrovertidas tanto la aptitud como la imparcialidad de la Comisión en materia de arbitraje.

⁸⁶ En este sentido, el artículo 2.2 de la Ley de Arbitraje los excluye expresamente de su ámbito de aplicación.

⁸⁷ Como se desprende del apartado II de la Recomendación n° 92 de la OIT (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 n° 151 de la OIT, 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.

A tenor de estos razonamientos, y del carácter —de natural *voluntario*⁸⁸— de la institución arbitral, cabe interrogarse sobre la

⁸⁸ Así, artículo 21.1.c) CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001), artículo 10 CC Construcción de Almería (1999-2000-2001), artículo 6.1.c) CC Construcción de Badajoz (1998-1999-2000-2001), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001), artículo 11.b) CC Mármoles y Piedras de Castellón (1999-2000-2001), artículo 11.b) CC Construcción de Castellón (1999-2000-2001), artículo 58.b) CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 12.b) CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001), artículo 12 CC Construcción de La Coruña (1999-2000-2001), artículo 74 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 10 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000), artículo 49 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 12 CC Construcción de Las Palmas (1993-1994-1995-1996), artículo 10 CC Almacenistas Materiales Construcción de León (1999-2000-2001-2002), artículo 52 CC Materiales y Prefabricados Construcción de Lugo (1999-2000-2001), artículo 11 CC Comercio Materiales Construcción de Tarragona (1998-1999), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), artículo 9 CC Construcción de Melilla (1993), DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), artículo 8 CC Construcción de Ourense (2000), artículo 9 CC Construcción de Pontevedra (2000), artículo 8 CC Construcción de Salamanca (1999-2000-2001), artículo 9 CC Construcción de Santa Cruz de Tenerife (1999-2000-2001), artículo 96 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000), artículo 22 CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1999-2000-2001), artículo 9 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999-2000-2001), artículo 38 CC Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (1998-1999-2000-2001), artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2000-2001), artículo 73 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002), artículo 36 CC Mármoles y Piedras de Vizcaya (1998-1999), artículo 55 CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), artículo 31.b) CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001), artículo 10.b) CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000), artículo 8 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000), artículo 34 CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia (2000-2001), artículo 9 CC Cales y Yesos de Alicante (1999), artículo 8.1.B) CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001), artículo 53.B) CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001), artículo 12.b) y h) CC Derivados del Cemento de Alicante (1999-2000), artículo 23.b).2) CC Derivados del Cemento de Asturias (1998-1999-2000), artículo 15.b) CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 53 CC Derivados del Cemento de Córdoba (1999-2000), artículo 11 CC Derivados del Cemento de La Coruña (1996), artículo 26.B)1.b) CC Derivados del Cemento de Granada (1998), artículo 11.1.b) CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000), artículo 9.1.b) CC Derivados del Cemento de León (2000), artículo 13.b) CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000), artículo 10.1.b) CC Derivados del Cemento de Pontevedra (1998-1999-2000-2001), artículo 12.1.b) CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000), artículo 16.1.b) CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000), artículo 7 CC Derivados del Cemento de Valladolid (1997-1998-1999-2000), artículo 11 CC Materiales y Prefabricados Construcción de Vizcaya (1999-2000), artículo 8 CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000) y artículo 10.3 CC Derivados del Cemento de Almería (1998-1999-2000).

posible admisión de supuestos de arbitraje obligatorio establecidos por la negociación colectiva⁸⁹.

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*⁹⁰ —operativo sin necesidad de que concurra 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

⁸⁹ Supuestos como los referidos pueden hallarse sin excesiva dificultad en el sector analizado en el presente trabajo, concretamente en los arts. 39 CC Comercio Materiales Construcción y Saneamiento de Lugo (1999-2000-2001) y 51 CC Edificación y Obras Públicas de Lugo (1999-2000-2001) (arbitraje obligatorio para supuestos de conflicto colectivo —con cláusula genérica de sumisión expresa—), artículo 30 CC Cales y Yesos de Burgos (1998) (arbitraje obligatorio en discrepancias surgidas en la fase de consulta en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo), artículo 11 CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de La Rioja (1997) (arbitraje obligatorio, en general), artículo 9.1.c) CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 8 CC Terrazos y Piedra Artificial de Zaragoza (1999) (arbitraje obligatorio en caso de conflictos colectivos sobre aplicación de la jornada irregular).

⁹⁰ Paradigmática resulta, en punto a ello, las ya mencionadas cláusulas de sumisión expresa y genérica de los arts. 39 CC Comercio Materiales Construcción y Saneamiento de Lugo (1999-2000-2001) y 51 CC Edificación y Obras Públicas de Lugo (1999-2000-2001).

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 artículo 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.

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 laudo⁹¹.

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* artículo 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

⁹¹ *Cfr.* el artículo 91, párrafo cuarto, *in fine*, ET.

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 convenio⁹², 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 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 obligatoria⁹³ en conflictos de intereses (de este modo, el caso de extensión de convenios colectivos —artículo 92.2 ET⁹⁴— y el supuesto de declaración de inaplicación del régimen salarial establecido en un convenio supraempresarial a determinadas

⁹² Cfr. la STC 11/1981, de 8 de abril —BOE de 25 de abril— (f. jco. 24).

⁹³ 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*.

⁹⁴ Cfr., asimismo, los arts. 6, 7 y 8 del RD 572/1982, de 5 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre extensión de convenios colectivos (BOE de 20 de marzo).

empresas incluidas en su ámbito («descuelgue»), cuando el mismo no contenga previsiones expresas al respecto —artículo 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 artículo 85.1 ET asimila los laudos resolutorios de las discrepancias surgidas en los períodos de consultas a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51, a los acuerdos de empresa alcanzados en tales situaciones; por su parte, el artículo 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 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 dado⁹⁵.

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 artículos 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* artículo 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.

⁹⁵ 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 estatutario y, por consiguiente, meramente *inter partes*, del laudo dictado.

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 establecido por el artículo 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)⁹⁶, sin que quepa una revisión de fondo *strictu sensu*, sobre la bondad o desacierto del

⁹⁶ Cfr. los arts. 91, párrafo cuarto, y 161.1 TRLPL.

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), 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 árbitros⁹⁷, 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)⁹⁸.

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, actuali-

⁹⁷ En este sentido, artículo 10 CC Almacenistas Materiales Construcción de León (1999-2000-2001-2002), artículo 8.1.D) CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001), artículo 104 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), artículo 15.d) CC Derivados del Cemento de Barcelona (1998-1999-2000), artículo 26.B).1 d) CC Derivados del Cemento de Granada (1998), artículo 11.1.e) CC Derivados del Cemento de Huesca (1998-1999-2000), artículo 9.1.d) CC Derivados del Cemento de León (2000), artículo 9.1.e) CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000), artículo 12.1.d) CC Derivados del Cemento de Sevilla (1999-2000) y artículo 16.1.d) CC Derivados del Cemento de Tarragona (1997-1998-1999-2000).

⁹⁸ De este modo, artículo 127 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001) y artículo 106 CC General Derivados del Cemento (2001-2002-2003-2004-2005).

zación 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 colectiva⁹⁹; de este modo, destacan en nuestra realidad negocial delegaciones en materia de revisión salarial¹⁰⁰ o adecuación al Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), variaciones en materia de jornada u horario, fijación del calendario laboral¹⁰¹, 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 nece-

⁹⁹ 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 los arts. 8 CC Construcción y Obras Públicas de Huesca (1999-2000-2001) y 22 CC Comercio Materiales Construcción de Valencia (1998-1999), cuando se habilita a las respectivas Comisiones Paritarias para «adaptar el Convenio a la normativa vigente en cada momento».

¹⁰⁰ De esta manera, los arts. 9.1.e) CC Derivados del Cemento de León (2000), 9.1.f) CC Derivados del Cemento de Málaga (1996-1997-1998-1999-2000) y 8.1.E) CC Alabastro de Navarra (1999-2000-2001).

¹⁰¹ Así, artículo 13 CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001), en que expresamente se alude a la «negociación anual del calendario laboral».

sidades organizativas, etc.)¹⁰², así como actualización o adecuación del convenio a las reformas normativas que puedan operarse (formulada tal actividad respecto a materias concretas¹⁰³ —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—¹⁰⁴, o bien en sentido amplio, a cualquier modificación del ordenamiento laboral).

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 ineficaces¹⁰⁵ 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, cuan-

¹⁰² Así, la DT CC Materiales Construcción y Decoración y Comercio del Metal de La Coruña (1998-1999-2000-2001) contiene una habilitación a la Comisión Paritaria para la elaboración de una nueva clasificación profesional y la correspondiente definición de categorías.

¹⁰³ De acuerdo con ello, la DA Primera CC 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).

¹⁰⁴ En esta materia concreta, artículo 116 CC Estatal Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica (1999-2000-2001), artículo 25 CC Cerámica de Valencia (1995-1996) y artículo 6 CC Derivados del Cemento de Segovia (1999-2000).

¹⁰⁵ Así, lo entendí el TCT en reiterados pronunciamientos; entre otras, *vid.* las SS de 8.7.80, 23.2.82, 27.7.82, 27.2.84, 17.7.84, 18.10.84 y 10.10.85. *Sensu contrario*, las SS de 14.6.84 y 4.7.84.

to 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 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

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 amplio¹⁰⁶; con ello, el convenio viene a delimitar un ámbito

¹⁰⁶ Como paradigma de tales facultades de estudio atribuidas a la Comisión Paritaria, las siguientes:

Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes: artículo 12.C) CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículo 13 CC Construcción de Cáceres (1998-1999-2000-2001), artículo 11.d) CC Mármoles y Piedras de Castellón (1999-2000-2001), artículo 11.d) CC Construcción de Castellón (1999-2000-2001), artículo 58.d) CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 74 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 10 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000), artículo 49 CC Construcción y Obras Públicas de Jaén (2000-2001), artículo 12 CC Construcción de Las Palmas (1993-1994-1995-1996), artículo 8 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Málaga (1999-2000), artículo 9 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999-2000-2001), artículo 41 CC Construcción y Obras Públicas de Zamora (2000), artículo 11 CC Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (1999-2000-2001), artículo 10.f) CC Industria

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. Veamos.

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, dis-

Azulejera de Valencia (1999-2000), artículo 10.d) CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), artículo 9 CC Cales y Yesos de Alicante (1999), artículo 12.c) CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996), artículo 7.c) CC Cales, Yesos y Escayolas de Toledo (1996), artículo 13.d) CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000), artículo 40 CC Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (1999-2000), artículo 8 CC Forjados y Hormigones de Zaragoza (2000).

— Estudio de órganos y procedimientos para evitar el trabajo clandestino: artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000) .

— Estudio y puesta en práctica de medidas de fomento del empleo: artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000) .

— Seguimiento y evaluación de la contratación del sector: artículo 11 CC Comercio Materiales Construcción de Tarragona (1998-1999), artículo 31.f) CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001).

— Estudio e implantación de la cartilla profesional: artículo 54 CC Construcción de Córdoba (2000) .

— Estudio de la reforma laboral para la negociación del convenio: artículo 36 CC Construcción y Obras Públicas de Burgos (2000) .

— Estudios en materia de prevención de accidentes laborales: artículo 7 CC Construcción y Obras Públicas de La Rioja (1999-2000-2001), artículo 22 CC Construcción y Obras Públicas de Teruel (1999-2000-2001) y artículo 11 CC Construcción y Obras Públicas de Zaragoza (1999-2000-2001).

— Vigilancia de la competencia desleal de ambas partes: artículo 9 CC Construcción y Obras Públicas de Toledo (1999-2000-2001).

— Estudio viabilidad de una Fundación laboral para la provincia de Vizcaya: artículo 73 CC Construcción de Vizcaya (2000-2001-2002).

— Estudio de la viabilidad de la acumulación horaria de los representantes sindicales con carácter sectorial: artículo 31.g) CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001).

— Realización de informes sobre el convenio colectivo a petición de la autoridad laboral: artículo 6 CC Derivados del Cemento de Segovia (1999-2000).

— Estudio de la creación de una Fundación de Derivados del Cemento: artículo 6 CC Derivados del Cemento de Valencia (1998-1999-2000).

cusión 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 resolutorias¹⁰⁷, 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).

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 defiere y difiere el logro de un acuerdo definitivo sobre determinadas materias especialmente arduas o difíciles (los denominados «fleclos» 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, etc.).

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

¹⁰⁷ Como indica la STCT de 18 de abril de 1984, «...sería absurdo encomendar a la paritaria una función de estudio (...) sin facultad resolutoria». Así parece, por otro lado, revelarse de nuestra misma realidad negocial: por ejemplo, en los informes a evacuar por la Comisión Paritaria en los supuestos de aplicación de la cláusula de descuelgue salarial, movilidad funcional o geográfica, clasificación profesional, despidos objetivos y modificación sustancial condiciones de trabajo (individuales o colectivas) cuando en las empresas afectadas no exista representación legal de los trabajadores [art. 8 CC Alfarería de La Rioja (1999-2000)].

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.

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 detallados¹⁰⁸.

¹⁰⁸ 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) CC Construcción y Obras Públicas de Álava (2000-2001), artículo 12.D) CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículo 5 CC Construcción de Lérida (1999-2000-2001), artículo 8 CC Construcción y Obras Públicas de Madrid (2000), DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001), artículo 12.d) CC Yesos, Escayolas y Prefabricados de Madrid (1996)].

— Subsanción de errores de cálculo de las tablas salariales del convenio [art. 7 CC Construcción y Obras Públicas de Alicante (1998-1999-2000-2001), artículo 74 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 12 CC Construcción de Las Palmas (1993- 1994-1995-1996), artículo CC Cales y Yesos de Alicante (1999)].

Esta atribución puede realizarse a la Comisión Paritaria *central* (en este sentido, la casuística negociadora nos ofrece numerosos ejemplos ¹⁰⁹), 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

— Recepción de informes y constatación de la existencia de las circunstancias habilitantes para la paralización temporal de obras, cuando no exista representación legal de los trabajadores (DA Primera CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001)).

— Elaboración de estadísticas sobre autorización de descuelgue salarial [art. 10. h) CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002)].

— Solicitar, cuando proceda, de la autoridad laboral, la corrección de la edición oficial del Convenio que se publique en el Boletín Oficial de la provincia [art. 10.h) CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000)].

— Editar libros, folletos, hojas informativas y cualquier otro medio de difusión tendente a facilitar la más amplia información a los interesados en el convenio y en sus acuerdos [art. 10.i) CC Industria Azulejera de Valencia (1999-2000)].

— Seguimiento de las negociaciones del Convenio General [art. 13.e) CC Derivados del Cemento de Madrid (1998-1999-2000)].

¹⁰⁹ 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: desarrollo y actualización del plan de actuaciones en materia de seguridad y salud laboral [DA Tercera CC Construcción y Obras Públicas de Murcia (1998-1999-2000-2001)]; vigilancia de las condiciones de salud laboral en las empresas del sector [art. 55 CC Canteras, Yesos, Cales y Hormigoneras de Vizcaya (1998-1999) y artículo 53 CC Hormigoneras y Canteras de Vizcaya (2000-2001)]; establecimiento de criterios y requisitos para programas de formación continua (art. 38 CC Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (1998-1999-2000-2001)); habilitar medios para proporcionar información diaria del rendimiento al trabajador [art. 31.bis CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001)].

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.¹¹⁰.

¹¹⁰ Así:

— Comisiones Paritarias Sectoriales de Formación Profesional [art. 56 CC Construcción y Obras Públicas de Albacete (2000), artículo 33 CC Construcción y Saneamiento de Alicante (1999-2000), artículo 27 CC Construcción de Baleares (1999-2000-2001), artículo 51 CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 50 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001) y artículo 57 CC Construcción de Pontevedra (2000), artículo CC Cerámica de Guipúzcoa (1999-2000)].

— Comisión Paritaria de Formación Continua [art. 46 CC Construcción y Obras Públicas de Guipúzcoa (2000-2001), artículo 49 CC Derivados del Cemento de Guipúzcoa (1999-2000)].

— Comisión Paritaria de Formación y Empleo: dedicada a analizar la estructura del empleo en el sector, las necesidades de formación ocupacional y continua y elaborar propuestas sobre mejora de las condiciones de trabajo, la calidad y la productividad [art. 55 CC Construcción de Córdoba (2000)].

— Comisiones Paritarias de Seguridad e Higiene —desarrollo planes prevención, promoción, estudio y acuerdo mecanismos de coordinación formativa— [art. 24 CC General Construcción (1998-1999-2000-2001), artículo 34 CC Construcción y Saneamiento de Alicante (1999-2000), artículo 27 CC Construcción de Baleares (1999-2000-2001), artículo 75 CC Manufacturas Productos Abrasivos de Barcelona (1999-2000), DA Segunda CC Construcción y Obras Públicas de Cádiz (2000-2001), artículo 41 CC Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001), artículo 53 CC Construcción de Ciudad Real (1999-2000-2001), artículo 56 CC Construcción de Córdoba (2000), artículo 49 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001), artículo 70 CC Construcción y Obras Públicas de Granada (1995), artículo 41 CC Construcción y Obras Públicas de Huelva (2000), artículo 44 CC Edificación y Obras Públicas de León (2000-2001), artículo 47 CC Edificación y Obras Públicas de Lugo (1999-2000-2001), artículo 42 CC Materiales y Prefabricados Construcción de Lugo (1999-2000-2001), artículo 25 CC Construcción de Ourense (2000), artículo 55 CC Construcción de Pontevedra (2000), artículo 36 CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999), artículo 35 CC Construcción y Obras Públicas de Valladolid (2000-2001), artículo 33 bis CC Azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de Castellón (1999-2000-2001), artículo 14 CC Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (2000-2001-2002), artículo 35 CC Cales y Yesos de Alicante (1999), artículo 30 CC Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia (2000-2001), artículo 52.4 CC Derivados del Cemento de Córdoba (1999-2000), artículo 59 CC Derivados del Cemento de Valencia (1998-1999-2000)].

— 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. 38 CC Construcción de Cantabria (1998-1999-2000-2001), artículo 46 CC Construcción de Barcelona (1999-2000-2001), artículo 41 CC Construcción de Las Palmas (1993-1994-1995-1996), artículo 18 CC Construcción y Obras Públicas de Valencia (1998-1999) y artículo 31 CC Construcción y Obras Públicas de Sevilla (2000)].

ANEXO

I. LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS CLASIFICADOS POR ÁMBITO TERRITORIAL

Subsector	Nombre	Fecha	BO
NACIONAL			
Construcción y Obras Públicas	Convenio General Construcción	30-4-1998	30-6-1999
Cemento	Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos	26-11-1998	22-12-1998
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo Industrias Extractivas, Vidrio, y Cerámica	12-7-1999	25-12-1999
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas	1-10-1999	20-10-1999
Derivados del Cemento	Convenio General del Sector de Derivados	11-9-2001	1-10-2001
Tejas, Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida	Convenio Colectivo General para la fabricación de Tejas, Ladrillos y Piezas	12-9-2000	29-9-2000
Pizarra	Acuerdo Marco del Sector Pizarra	14-3-1997	10-4-1997
Azulejo, Pavimento y Baldosa Cerámica	Laudo arbitral	18-10-2000	29-9-2000
C.A. BALEARES			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	29-6-1999	15-7-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	21-4-1998	14-5-1998

Subsector	Nombre	Fecha	BO
C.A. CANTABRIA			
Complejo	Convenio para Construcción	17-7-1998	11-8-1998
Complejo	Convenio para el Comercio de materiales de construcción	3-7-1998	28-7-1998
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	6-8-1996	30-8-1996
C.A. CEUTA			
Complejo	Convenio Colectivo Sector Construcción	9-7-1999	17-8-1999
C.A. LA RIOJA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo Edificación y Obras Públicas	13-5-1999	27-5-1999
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo para la Actividad de Alfarería	10-8-1999	21-8-1999
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio Colectivo fabricantes de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados	15-9-1997	2-10-1997
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	4-10-1996	22-10-1996
C.A. MADRID			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo Construcción y Obras Públicas	6-3-2000	31-3-2000
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio Colectivo para Yesos, Escayolas y sus prefabricados	10-10-1996	13-11-1996
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	9-7-1998	13-8-1998
C.A. MELILLA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción	24-6-1993	15-7-1993

Subsector	Nombre	Fecha	BO
C.A. MURCIA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción	13-5-1998	4-6-1998
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio para figuras de barro	31-7-1996	30-8-1996
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento, yesos y cales	1-12-1998	21-12-1998
C.A. NAVARRA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción y Obras Públicas	15-6-1999	5-7-1999
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio para el Sector de Industrias del Alabastro	22-6-1999	21-7-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	2-6-2000	19-6-2000
C.A. ASTURIAS			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción y Obras Públicas	12-7-1999	10-8-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo Derivados del Cemento	29-4-1998	12-5-1998
ÁLAVA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Industrias Construcción y Obras Públicas	29-6-2000	14-7-2000
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	30-7-1997	25-8-1997
ALBACETE			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas	19-5-2000	12-6-2000

Subsector	Nombre	Fecha	BO
ALBACETE			
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para Derivados del Cemento	16-3-2000	5-4-2000
ALICANTE			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo Construcción Obras Públicas	27-5-1998	15-6-1998
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo Mármoles, Piedras y Granitos	5-7-1999	17-7-1999
Complejo	Convenio Comercio-Almacenistas de Materiales de Construcción y	23-7-1999	4-8-1999
Industrias Extractivas, Vidrio, y Cerámica	Convenio Colectivo para el Comercio de Vidrio y Cerámica	29-6-2000	8-8-2000
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio Colectivo de Cales y Yesos	12-7-1999	6-8-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	15-6-1999	17-7-1999
ALMERÍA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	7-7-1999	18-8-1999
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Canteras y Serrerías de Mármol	10-5-1999	18-6-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	8-6-1998	10-8-1998
ÁVILA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	31-8-1999	8-9-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	27-7-2000	10-8-2000

Subsector	Nombre	Fecha	BO
BADAJOS			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	5-6-1998	20-6-1998
Derivados del Cemento	Convenio para derivados del Cemento, Cales y Yesos, Almacenistas de	4-3-1997	18-3-1997
BARCELONA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	28-7-1999	4-10-1999
Complejo	Convenio Colectivo Comercio de materiales de construcción	7-9-1999	8-10-1999
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo para Vidrio Plano	22-9-1994	11-10-1994
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo para productos abrasivos	7-9-1999	26-10-1999
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio para Cales y Yesos	25-10-1999	17-12-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	16-7-1998	1-10-1998
BURGOS			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción y Obras Públicas	18-7-2000	17-8-2000
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio Colectivo para Cales y Yesos	2-6-1998	22-6-1998
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	4-7-2000	8-8-2000
CÁCERES			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	16-6-1998	4-7-1998

Subsector	Nombre	Fecha	BO
CÁCERES			
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	22-1-1997	15-2-1997
CÁDIZ			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas		6-7-2000
Complejo	Convenio Colectivo Actividades Conexas de comercio de la construcción		1-3-2000
Derivados del Cemento	Convenio para derivados del Cemento, materiales y prefabricados de la		29-5-1998
CASTELLÓN			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	26-5-1999	8-6-1999
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Mármoles y Piezas (industriales)	2-6-1999	24-6-1999
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio Colectivo para las Industrias de Cales y Yesos	23-7-1996	29-8-1996
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	1-6-1999	10-6-1999
Azulejo y Baldosa Cerámica	Convenio Colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas	26-5-1999	8-6-1999
CIUDAD REAL			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	13-5-1999	2-6-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento, Yesos y Cales	17-2-1998	27-3-1998

Subsector	Nombre	Fecha	BO
CÓRDOBA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción	7-6-2000	21-6-2000
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento, Yesos y Cales	24-5-1999	10-7-1999
CUENCA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	21-5-1999	9-6-1999
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio para Explotación y Manufactura de Tierras Industriales	5-8-1991	21-8-1991
GERONA			
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	23-6-1998	7-8-1998
GRANADA			
Complejo	Convenio Colectivo Construcción	12-5-1995	3-6-1995
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	15-6-1998	6-7-1998
GUADALAJARA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	5-8-2000	7-8-2000
GUIPÚZCOA			
Complejo	Convenio Colectivo para Construcción	14-7-2000	11-8-2000
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo de Industrias de la Cerámica	29-6-1999	14-7-1999

Subsector	Nombre	Fecha	BO
GUIPÚZCOA			
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo de la Industria del Vidrio	22-4-1998	7-5-1998
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	4-11-1999	19-11-1999
HUELVA			
Complejo	Convenio Colectivo Industrias Construcción y Obras Públicas	2-5-2000	15-6-2000
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo para Industrias del Vidrio	26-3-1999	29-4-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	16-7-1999	18-9-1999
HUESCA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo Construcción y Obras Públicas	3-8-1999	17-8-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	6-7-2000	13-7-2000
JAÉN			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas	10-7-2000	10-8-2000
Complejo	Convenio Colectivo Comercio de materiales de construcción	30-8-1999	16-9-1999
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio para Cementos Naturales, Cales y Yesos	28-12-1998	2-2-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	23-5-2000	11-7-2000

Subsector	Nombre	Fecha	BO
LA CORUÑA			
Construcción y Obras Públicas y Cerámica	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas	10-7-2000	10-8-2000
Complejo	Convenio Colectivo Comercio de materiales de construcción	30-8-1999	16-9-1999
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio para Cementos Naturales, Cales y Yesos	28-12-1998	2-2-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo Derivados del Cemento	23-5-2000	11-7-2000
LAS PALMAS			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción	3-9-1993	5-11-1993
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio para Vidrio Plano (Comercio y Manufacturas)	12-12-1996	30-12-1996
LEÓN			
Complejo Obras Públicas	Convenio Colectivo Edificación y Obras Públicas	7-4-2000	19-4-2000
Complejo	Convenio Colectivo Almacenistas de materiales de construcción	12-4-2000	3-5-2000
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para Industrias de fabricación de derivados del Cemento	8-2-2000	28-2-2000
Pizarra	Convenio para Pizarra	18-5-1999	1-6-1999
LÉRIDA			
Complejo	Convenio para Construcción	12-7-1999	14-9-1999

Subsector	Nombre	Fecha	BO
LUGO			
Complejo	Convenio de Comercio de Materiales de construcción y saneamiento	10-12-1999	29-12-1999
Complejo	Convenio Colectivo Materiales y Prefabricados para la Construcción	10-12-1999	21-12-1999
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción	10-12-1999	29-12-1999
MÁLAGA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	15-6-1999	12-7-1999
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio para Vidrio Plano (Comercio y Manufacturas)	9-10-1998	13-11-1998
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	2-7-1997	8-8-1997
ORENSE			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	13-4-2000	31-5-2000
PALENCIA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	9-7-1999	21-7-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	24-7-1998	28-8-1998
PONTEVEDRA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	13-6-2000	3-8-2000
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo de Mármoles y Piedras	27-4-2000	16-5-2000

Subsector	Nombre	Fecha	BO
PONTEVEDRA			
Complejo Obras Públicas	Convenio Colectivo Comercio de materiales de construcción	6-10-1999	21-10-1999
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio para Vidrio Plano (Comercio y Manufacturas)	19-11-1998	10-12-1998
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	16-7-1998	4-9-1998
SALAMANCA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	6-7-1999	14-7-1999
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	26-6-1999	23-7-1999
SEGOVIA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	3-7-2000	12-7-2000
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	3-5-1999	24-5-1999
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción	3-7-2000	12-7-2000
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	3-5-1999	24-5-1999
SEVILLA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas	12-3-2000	14-8-2000
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo Industrias del Vidrio	17-11-1998	23-4-1999
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio Colectivo para Cales, Yesos y Escayolas y Prefabricados	18-10-1996	30-11-1996

Subsector	Nombre	Fecha	BO
SEVILLA			
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	19-10-1999	24-2-2000
SORIA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Construcción y Obras Públicas	23-6-2000	7-7-2000
TARRAGONA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción	7-7-1999	8-9-1999
Complejo	Convenio para comercio de materiales de construcción	13-8-1998	12-4-1999
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	4-8-1997	24-2-1998
TERUEL			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas	31-3-2000	12-4-2000
TOLEDO			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción	28-5-1999	30-6-1999
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo para Cerámica Artística	22-6-1999	8-7-1999
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio colectivo para Cales, Yesos y Escayolas	9-8-1996	22-8-1996
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	20-5-1998	8-7-1998
VALENCIA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción	13-5-1999	18-6-1999

Subsector	Nombre	Fecha	BO
VALENCIA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio para Pintores murales, decoradores y empapeladores	21-7-1999	8-10-1999
Complejo	Convenio Colectivo Comercio de materiales de construcción	21-4-1998	29-5-1998
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo para Industrias de Cerámica	16-5-1995	20-11-1995
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales	2-7-1998	1-8-1998
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo para el Comercio de Vidrio y Cerámica	23-6-2000	1-8-2000
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	27-4-1998	5-6-1998
Azulejo y Baldosa Cerámica	Convenio para Azulejera	25-5-1999	7-8-1999
VALLADOLID			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas	4-8-2000	18-8-2000
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo derivados del Cemento	27-6-1997	17-7-1997
VIZCAYA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo para Construcción	17-7-2000	4-8-2000
Complejo	Convenio Colectivo para Hormigoneras y Canteras	13-6-2000	6-7-2000
Construcción y Obras Públicas	Convenio Colectivo industrias de mármoles y piedras	11-5-1998	26-6-1998

Subsector	Nombre	Fecha	BO
VIZCAYA			
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio para Vidrio Plano	16-7-1999	9-8-1999
Complejo	Convenio Colectivo para canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras	27-5-1998	11-6-1998
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para materiales y prefabricados para la construcción	16-7-1999	9-8-1999
ZAMORA			
Complejo	Convenio Colectivo Construcción, obras Públicas y Derivados del Cemento	30-3-2000	14-4-2000
Complejo	Convenio Colectivo para construcción y derivados del cemento	21-6-1999	9-7-1999
ZARAGOZA			
Construcción y Obras Públicas	Convenio Sector Industrias de la Construcción y Obras Públicas	23-6-1999	20-3-1999
Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	Convenio Colectivo Sector Vidrio	28-7-1999	
Yesos, Cales y Escayolas	Convenio Colectivo para Cales, Yesos y Escayolas	17-9-1997	22-10-1997
Derivados del Cemento	Convenio colectivo del Sector Terrazos y Piedra Artificial	17-3-1999	
Derivados del Cemento	Convenio Colectivo para Forjados y Hormigones	12-6-2000	6-7-2000

II. LISTADO DE CONVENIOS COLECTIVOS CLASIFICADOS POR SUBSECTORES

Ambito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS			
Nacional	Convenio General Construcción	30-4-1998	30-6-1999
C.A. Baleares	Convenio para Construcción	29-6-1999	15-7-1999
C.A. Cantabria	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	6-8-1999	30-8-1996
C.A. La Rioja	Convenio colectivo Edificación y Obras Públicas	13-5-1999	27-5-1999
C.A. Madrid	Convenio Colectivo Construcción y Obras Públicas	6-3-2000	31-3-2000
C.A. Melilla	Convenio Colectivo para Construcción	24-6-1993	15-7-1993
C.A. Murcia	Convenio Colectivo para Construcción	13-5-1998	4-6-1998
C.A. Navarra	Convenio para Construcción y Obras Públicas	15-6-1999	5-7-1999
C.A. Asturias	Convenio para Construcción	12-7-1999	10-8-1999
Álava	Convenio Colectivo para Industrias Construcción y Obras Públicas	29-6-2000	14-7-2000
Albacete	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas	19-5-2000	12-6-2000

Ámbito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS			
Alicante	Convenio Colectivo Construcción y Obras Públicas	27-5-1998	15-6-1998
Alicante	Convenio Colectivo Mármoles, Piedras y Granitos	5-7-1999	17-7-1999
Almería	Convenio para Construcción	7-7-1999	18-8-1999
Almería	Convenio para Canteras y Serrerías de Mármol	10-5-1999	18-6-1999
Avila	Convenio para Construcción	31-8-1999	8-9-1999
Badajoz	Convenio para Construcción	5-6-1998	20-6-1998
Barcelona	Convenio para Construcción	28-7-1999	4-10-1999
Burgos	Convenio para Construcción y Obras Públicas	18-7-2000	17-8-2000
Cáceres	Convenio para Construcción	16-6-1998	4-7-1998
Cádiz	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas		6-7-2000
Castellón	Convenio para Construcción	26-5-1999	8-6-1999
Castellón	Convenio para Mármoles y Piedras (industriales)	2-6-1999	24-6-1999
Ciudad Real	Convenio para Construcción	13-5-1999	2-6-1999
Córdoba	Convenio Colectivo para Construcción	7-6-2000	21-6-2000
Cuenca	Convenio para Construcción	21-5-1999	9-6-1999
Guadalajara	Convenio para Construcción		7-8-2000
Huesca	Convenio Colectivo Construcción y Obras Públicas	3-8-1999	17-8-1999
Jaén	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas	10-7-2000	10-8-2000
La Coruña	Convenio Colectivo Construcción años 1999-2000-2001	6-8-1999	4-9-1999

Ámbito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS			
La Coruña	Convenio Colectivo para Elaboración e instalación de piedra y mármol	13-7-2000	31-7-2000
La Coruña	Convenio Colectivo para Pintura	7-6-2000	22-6-2000
Las Palmas	Convenio Colectivo para Construcción	3-9-1993	5-11-1993
Lugo	Convenio Colectivo para Construcción	10-12-1999	29-12-1999
Málaga	Convenio para Construcción	15-6-1999	12-7-1999
Orense	Convenio para Construcción	13-4-2000	31-5-2000
Palencia	Convenio para Construcción	9-7-1999	21-7-1999
Pontevedra	Convenio para Construcción	13-6-2000	3-8-2000
Pontevedra	Convenio Colectivo de Mármoles y Piedras	27-4-2000	16-5-2000
Salamanca	Convenio para Construcción	26-6-1999	23-7-1999
Santa Cruz de Tenerife	Convenio para Construcción	6-7-1999	14-7-1999
Segovia	Convenio para Construcción	3-7-2000	12-7-2000
Sevilla	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas	12-3-2000	14-8-2000
Soria	Convenio para Construcción y Obras Públicas	23-6-2000	7-7-2000
Tarragona	Convenio Colectivo para Construcción	7-7-1999	8-9-1999
Teruel	Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas	31-3-2000	12-4-2000
Toledo	Convenio Colectivo para Construcción	28-5-1999	30-6-1999
Valencia	Convenio Colectivo para Construcción	13-5-1999	18-6-1999

Ámbito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS			
Valencia	Convenio para Pintores Murales, decoradores y empapeladores	21-7-1999	8-10-1999
Valencia	Convenio Colectivo para Canteros, Marmolistas y Granitos Naturales	2-7-1998	1-8-1998
Valladolid	Convenio Colectivo para Construcción y Obras Públicas	4-8-2000	18-8-2000
Vizcaya	Convenio Colectivo para Construcción	17-7-2000	4-8-2000
Vizcaya	Convenio Colectivo industrias de mármoles y piedras	11-5-1998	26-6-1998
Zaragoza	Convenio Sector Industrias de la Construcción y Obras Públicas	23-6-1999	20-3-1999
DERIVADOS DEL CEMENTO			
Nacional	Convenio General del Sector de derivados	11-9-2001	1-10-2001
C.A. Baleares	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	21-4-1998	14-5-1998
C.A. La Rioja	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	4-10-1996	22-10-1996
C.A. Madrid	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	9-7-1998	130801998
C.A. Murcia	Convenio Colectivo para derivados del Cemento, yesos y cales	1-12-1998	21-12-1998
C.A. Navarra	Convenio Colectivo derivados del Cemento	2-6-2000	19-6-2000
C.A. Asturias	Convenio Colectivo derivados del Cemento	29-4-1998	12-5-1998
Álava	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	30-7-1997	25-8-1997

Ámbito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
DERIVADOS DEL CEMENTO			
Albacete	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	16-3-2000	5-4-2000
Alicante	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	15-6-1999	17-7-1999
Almería	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	8-6-1998	10-8-1998
Ávila	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	27-7-2000	10-8-2000
Badajoz	Convenio para derivados del Cemento, Cales y Yesos, Almacenistas de materiales de construcción	4-3-1997	18-3-1997
Barcelona	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	16-7-1998	1-10-1998
Burgos	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	4-7-2000	8-8-2000
Cáceres	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	22-1-1997	15-2-1997
Cádiz	Convenio para derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción		29-5-1998
Castellón	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	1-6-1999	10-6-1999
Ciudad Real	Convenio Colectivo para Derivados del Cemento, yesos y Cales	17-2-1998	27-3-1998
Córdoba	Convenio Colectivo para derivados del Cemento, Yesos y Cales	24-5-1999	10-7-1999
Gerona	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	23-6-1998	7-8-1998
Granada	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	15-6-1998	6-7-1998

Ámbito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
DERIVADOS DEL CEMENTO			
Guipúzcoa	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	4-11-1999	19-11-1999
Huelva	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	16-7-1999	18-9-1999
Huesca	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	6-7-2000	13-7-2000
Jaén	Convenio Colectivo derivados del Cemento	23-5-2000	11-7-2000
La Coruña	Convenio Colectivo para derivados del Cemento	5-6-1997	30-6-1997
León	Convenio Colectivo para Industrias de fabricación de derivados del Cemento	8-2-2000	28-2-2000
Málaga	Convenio Colectivo derivados del Cemento	2-7-1997	8-8-1997
Palencia	Convenio Colectivo derivados del Cemento	24-7-1998	28-8-1998
Pontevedra	Convenio Colectivo derivados del Cemento	16-7-1998	4-9-1998
Segovia	Convenio Colectivo derivados del Cemento	3-5-1999	24-5-1999
Sevilla	Convenio Colectivo derivados del Cemento	19-10-1999	24-2-2000
Tarragona	Convenio Colectivo derivados del Cemento	4-8-1997	24-2-1998
Toledo	Convenio Colectivo derivados del Cemento	20-5-1998	8-7-1998
Valencia	Convenio Colectivo derivados del Cemento	27-4-1998	5-6-1998
Valladolid	Convenio Colectivo derivados del Cemento	27-6-1997	17-7-1997

Ámbito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
DERIVADOS DEL CEMENTO			
Vizcaya	Convenio Colectivo para Materiales y Prefabricados para la construcción	16-7-1999	9-8-1999
Zaragoza	Convenio Colectivo del Sector Terrazos y Piedra Artificial	17-3-1999	
Zaragoza	Convenio Colectivo para Forjados y Hormigones	12-6-2000	6-7-2000
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA			
Nacional	Convenio Colectivo Industrias Extractivas, Vidrio y Cerámica	12-7-1999	25-12-1999
C.A. La Rioja	Convenio Colectivo para la Actividad de Alfarería	10-8-1999	21-8-1999
C.A. Murcia	Convenio para figuras de barro	31-7-1996	30-8-1996
C.A. Navarra	Convenio para el Sector de Industrias del Alabastro	22-6-1999	21-7-1999
Alicante	Convenio Colectivo para el Comercio de Vidrio y Cerámica	29-6-2000	8-8-2000
Barcelona	Convenio Colectivo para Vidrio Plano	22-9-1994	11-10-1994
Barcelona	Convenio Colectivo para productos abrasivos	7-9-1999	26-10-1999
Cuenca	Convenio para Explotación y Manufactura de Tierras Industriales	5-8-1991	21-8-1991
Guipúzcoa	Convenio Colectivo de Industria de la Cerámica	29-6-1999	14-7-1999
Guipúzcoa	Convenio Colectivo de la Industria del Vidrio	22-4-1998	7-5-1998
Huelva	Convenio Colectivo para Industrias del Vidrio	26-3-1999	29-4-1999

Ámbito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA			
Las Palmas	Convenio para Vidrio Plano (Comercio y Manufacturrras)	12-12-1996	30-12-1996
Málaga	Convenio para Vidrio Plano (Comercio y Manufacturas)	9-10-1998	13-11-1998
Pontevedra	Convenio para Vidrio Plano (Comercio y Manufacturas)	19-11-1998	10-12-1998
Sevilla	Convenio Colectivo Industrias del Vidrio	17-11-1998	23-4-1999
Toledo	Convenio Colectivo para Cerámica Artística	22-6-1999	8-7-1999
Valencia	Convenio Colectivo para Industrias de Cerámica	16-5-1995	20-11-1995
Valencia	Convenio Colectivo para el Comercio de Vidrio y Cerámica	23-6-2000	1-8-2000
Vizcaya	Convenio para Vidrio Plano	16-7-1999	9-8-1999
Zaragoza	Convenio Colectivo Sector Vidrio	28-7-1999	
CEMENTO			
Nacional	Acuerdo Estatal sobre Cobertura de Vacíos en el Sector de Cementos	26-11-1998	22-12-1998
YESOS, CALES Y ESCAYOLAS			
Nacional	Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados	1-10-1999	20-10-1999
C.A. La Rioja	Convenio Colectivo fabricantes de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados	15-9-1997	2-10-1997
C.A. Madrid	Convenio Colectivo para Yesos, Escayolas y sus prefabricados	10-10-1996	13-11-1996

Ámbito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
YESOS, CALES Y ESCAYOLAS			
Alicante	Convenio Colectivo de Cales y Yesos	12-7-1999	6-8-1999
Barcelona	Convenio para Cales y Yesos	25-10-1999	17-12-1999
Burgos	Convenio para Cales y Yesos	2-6-1998	22-6-1998
Castellón	Convenio Colectivo para las Industrias de Cales y Yesos	23-7-1996	29-8-1996
Jaén	Convenio para Cementos Naturales, Cales y Yesos	28-12-1998	2-2-1999
Sevilla	Convenio Colectivo para Cales, Yesos y Escayolas, y Prefabricados	18-10-1996	30-11-1996
Toledo	Convenio Colectivo para Cales, Yesos, y Escayolas	9-8-1996	22-8-1996
Zaragoza	Convenio Colectivo para Cales, Yesos, y Escayolas	17-9-1997	22-10-1997
COMPLEJO			
C.A. Cantabria	Convenio para Construcción	17-7-1998	11-8-1998
C.A. Cantabria	Convenio para el Comercio de materiales de construcción	3-7-1998	28-7-1998
C.A. Ceuta	Convenio Colectivo Sector Construcción	9-7-1999	17-8-1999
Alicante	Convenio Comercio-Almacenistas de Materiales de Construcción y Saneamiento	23-7-1999	
Barcelona	Convenio Colectivo comercio de materiales de construcción	7-9-1999	8-10-1999
Cádiz	Convenio Colectivo Actividades Conexas de comercio de la construcción mayorista y exclusivista y minoristas		1-3-2000
Granada	Convenio Colectivo Construcción	12-5-1995	3-6-1995

Ámbito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
COMPLEJO			
Guipúzcoa	Convenio Colectivo para Construcción	14-7-2000	11-8-2000
Huelva	Convenio Colectivo Industrias Construcción y Obras Públicas	2-5-2000	15-6-2000
Jaén	Convenio Colectivo de materiales de construcción	30-8-1999	16-9-1999
La Coruña	Convenio Colectivo de Materiales de Construcción y Decoración y Comercio del Metal	21-12-1998	25-1-1999
León	Convenio colectivo Edificación y Obras Públicas	7-4-2000	19-4-2000
León	Convenio Colectivo Almacenistas de materiales de construcción	12-4-2000	3-5-2000
Lérida	Convenio para Construcción	12-7-1999	14-9-1999
Lugo	Convenio de Comercio de Materiales de construcción y saneamiento	10-12-1999	29-12-1999
Lugo	Convenio Colectivo Materiales y Prefabricadas para la Construcción	10-12-1999	31-12-1999
Pontevedra	Convenio Colectivo de materiales de construcción	6-10-1999	21-10-1999
Tarragona	Convenio para comercio de materiales de construcción	13-8-1998	12-4-1999
Valencia	Convenio Colectivo Comercio de materiales de construcción	21-4-1998	29-5-1998
Vizcaya	Convenio Colectivo para Hormigoneras y Canteras	13-6-2000	6-7-2000
Vizcaya	Convenio Colectivo para canteras, yesos, cales e industrias hormigoneras	27-5-1998	11-16-1998

Ámbito Geográfico	Nombre	Fecha	BO
COMPLEJO			
Zamora	Convenio Colectivo Construcción, obras Públicas y Derivados del Cemento	30-3-2000	14-4-2000
Zamora	Convenio Colectivo para construcción y derivados del cemento	21-6-1999	9-7-1999
PIZARRA			
Nacional	Acuerdo Marco del Sector Pizarra	14-3-1997	10-4-1997
León	Convenio para Pizarra	18-5-1999	1-6-1999
AZULEJO Y BALDOSA CERÁMICA			
Castellón	Convenio Colectivo para la industria de azulejos, pavimentos y baldosas	26-5-1999	8-6-1999
Valencia	Convenio para Azulejera	25-5-1999	7-8-1999
TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS DE ARCILLA COCIDA			
Nacional	Convenio Colectivo General para la fabricación de Tejas, Ladrillos y Piezas de Arcilla Cocida	12-9-2000	29-9-2000

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En el marco de las actuaciones seguidas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de fomentar el conocimiento de la situación de la negociación colectiva en España, se propuso la elaboración de un informe sobre la Negociación Colectiva en el Sector de la Construcción. Para este informe se ha contado con la colaboración de J. Ignacio García Ninet, catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Barcelona, y un equipo de investigadores integrado por: Amparo Garrigues Giménez, Inmaculada Ballesteros Pastor y Arántzazu Vicente Palacio, todas ellas profesoras titulares de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Jaume I de Castellón. En él se trata de examinar el contenido y alcance de los distintos instrumentos convencionales existentes en el sector de la construcción, lo que constituye una tarea ciertamente compleja no sólo por el amplísimo número de convenios colectivos existentes en este sector, sino también por la estructura y configuración territorial de los mismos.

ISBN 84-8417-094-2



9 788484 170945