

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 00-1961

La Negociación
Colectiva
en el Sector
del Metal

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 29

La Negociación Colectiva en el Sector del Metal

Realizado por el Equipo de trabajo de la
Universidad Carlos III.

Director:

Santiago González Ortega

Participantes:

Santiago González Ortega

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.*

Henar Merino Senovilla

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.*

Manuel Correa Carrasco

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.*

Con la colaboración especial de:

M^a. Gema Quintero Lima

*Becaria FPI del Ministerio
de Educación y Cultura.*



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

NIPO: 201-00-013-6

ISBN: 84-8417-027-6

Depósito legal: M. 16.522-2000

Imprime: C+I, S. L.

ABREVIATURAS

- AENM:** Acuerdo Marco para la Estructura de la Negociación Colectiva, para Industria Siderometalúrgica, de 28 de abril de 1998 (BOE 20.V.1998).
- AFCM:** II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector del Metal, de 5 de marzo de 1997 (BOE 21.III.1997).
- AICV:** Acuerdo Interconfederal para la Cobertura de Vacíos.
- AINC:** Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.
- AMCP:** Acuerdo Marco sobre sistema de Clasificación Profesional para siderometalúrgica (Industria), de 5 de febrero de 1996 (BOE 4.III.1996).
- ASEC:** Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (Resolución de 29 de enero de 1996).
- CGM:** Convenio General del Metal (9 de abril de 1987).
- ET:** Estatuto de los Trabajadores, RDLg. 1/1995, de 24 de marzo.
- LPRL:** Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre.
- LOLS:** Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto.
- LPL:** Ley de Procedimiento laboral, RDLg. 2/1995, de 7 de abril.

- OLIM:** Ordenanza Laboral para Industria Metalgráfica y de Construcción de Envases Metálicos (Orden de 1 de diciembre de 1971, prorrogada hasta el 31 de diciembre de 1995, por la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994).
- OLIS:** Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica (Orden de 29 de julio de 1970, derogada por Orden Ministerial de 17 de febrero de 1988).

ÍNDICE

Pág.

| | |
|--|----|
| PRESENTACIÓN | 17 |
| INTRODUCCIÓN. LA DETERMINACIÓN DE LOS LÍMITES DEL SECTOR Y SU DIFERENCIACIÓN INTERNA EN SUBSECTORES. DEFINICIÓN DE LA MUESTRA UTILIZADA Y EL ÁMBITO DEL ANÁLISIS | 19 |
| 1. Introducción..... | 19 |
| 2. Definición del ámbito funcional..... | 20 |
| 2.1. Industria Siderometalúrgica | 20 |
| 2.1.1. El Sector en general. Rasgos generales | |
| A. La normativa precedente a la Ordenanza | 20 |
| B. La Ordenanza Laboral para Industria Siderometalúrgica..... | 25 |
| C. El Convenio General del Metal..... | 27 |
| D. Convenios autonómicos y provinciales vigentes..... | 28 |
| 2.1.2. El sector por subsectores | 45 |
| A. Convenios para Montajes..... | 46 |
| B. Convenios para Automoción/Talleres de reparación de vehículos | 47 |
| C. Convenios para fontanería y calefacción..... | 49 |
| D. Otros subsectores de menor dimensión: el de Cuchillería, el de actividades complementarias de la construcción ... | 50 |
| 2.1.3. Articulación de los sectores y subsectores. | 51 |

| | <u>Pág.</u> |
|---|-------------|
| 2.2. Industria Metalgráfica | 54 |
| 2.2.1. Normativa precedente a la Ordenanza... | 54 |
| 2.2.2. La Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos | 55 |
| 2.2.3. Convenios vigentes para la industria Metalgráfica y de envases metálicos..... | 58 |
| 2.3. Exclusiones..... | 60 |
| 3. Definición de la muestra..... | 62 |
| 3.1. Convenios supraempresariales..... | 63 |
| 3.2. Convenios de empresa | 67 |
| | |
| I. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLEC- TIVA EN EL SECTOR DEL METAL | 75 |
| 1. Antecedentes | 75 |
| 2. La situación actual: acuerdos y convenios colectivos sectoriales y su ámbito de aplicación | 77 |
| 3. La articulación de los niveles de negociación median- te acuerdos estatales..... | 79 |
| 3.1. El Convenio General del Metal | 80 |
| 3.2. El Acuerdo Interconfederal para la Negocia- ción Colectiva | 82 |
| 3.3. El Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria siderometalúrgica .. | 87 |
| 4. Las reglas de coordinación y articulación previstas en los convenios sectoriales provinciales y en los de empresa..... | 96 |
| 5. Las características y el papel de la negociación de empresa. La negociación informal | 100 |
| 6. La duración o ámbito temporal de los convenios..... | 102 |
| | |
| II. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | 105 |
| 1. En general, las posibilidades de la negociación colectiva y los instrumentos convencionales utiliza- bles..... | 105 |

| | <u>Pág.</u> |
|---|-------------|
| 2. La salud laboral en el AINC y en el AENM. El reparto competencial entre el Convenio Sectorial y los demás convenios inferiores, sean sectoriales o de empresa..... | 107 |
| 3. Los condicionantes estructurales de la negociación efectivamente desarrollada | 112 |
| 4. Los resultados de la negociación a nivel sectorial provincial o autonómicos | 115 |
| 4.1. Remisiones a la legislación vigente y declaraciones de principios | 116 |
| 4.2. Ropa de trabajo..... | 116 |
| 4.3. Reconocimientos médicos..... | 117 |
| 4.4. Temas varios | 119 |
| 5. La negociación colectiva en el ámbito de la empresa. | 125 |
| 6. Conclusiones generales y propuestas | 129 |
| III. CONTRATACIÓN LABORAL Y EMPLEO | 131 |
| 1. Introducción | 131 |
| 2. Las cláusulas sobre promoción de empleo | 132 |
| 2.1. Las cláusulas sobre política de empleo | 133 |
| 2.2. El control del pluriempleo como medida de fomento del empleo | 136 |
| 2.3. La jubilación como medida de fomento del empleo | 138 |
| 2.4. Seguimiento y control del empleo..... | 140 |
| 3. El ingreso y las modalidades de contratación | 140 |
| 3.1. Las normas sobre ingreso y selección de trabajadores..... | 140 |
| 3.2. Los contratos temporales estructurales..... | 142 |
| 3.3. Los contratos formativos: en prácticas y para la formación | 145 |
| 3.4. Otros contratos y colectivos protegidos..... | 146 |
| IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN. | 147 |
| 1. Introducción y antecedentes | 147 |
| 2. La aplicación del AMCP | 151 |

| | <u>Pág.</u> |
|---|-------------|
| 3. La dimensión de contenido | 155 |
| 4. La formación profesional | 159 |
| | |
| V. EL SALARIO. ESTRUCTURA, CONTENIDO Y APLICACIÓN | 165 |
| 1. Introducción | 165 |
| 2. La estructura del salario | 166 |
| 2.1. La composición y elementos definidores de la estructura salarial, en los convenios provinciales y en los de empresa | 170 |
| 2.2. La ordenación y el contenido de las partidas salariales en los convenios de sector..... | 173 |
| 2.2.1. El salario base y el salario mínimo garantizado | 174 |
| 2.2.2. Los diferentes complementos personales. | 175 |
| 2.2.3. Los complementos relacionados con el puesto o actividad a desempeñar | 177 |
| A. Los complementos por toxicidad, penosidad o peligrosidad | 179 |
| B. Los complementos de turnicidad y nocturnidad | 181 |
| C. Los complementos de jefe de equipo o de responsabilidad | 184 |
| 2.2.4. Los complementos de cantidad y calidad. | 185 |
| A. Los incentivos a la producción o al rendimiento | 185 |
| B. El complemento por horas extraordinarias | 185 |
| C. Los complementos de asiduidad y puntualidad. Los complementos por festivos y domingos | 189 |
| 2.2.5. Los complementos de vencimiento superior al mes | 191 |
| 2.2.6. Los complementos extrasalariales : relacionados con el lugar de la prestación, quebranto de moneda y desgaste de útiles de trabajo | 192 |
| 2.2.7. Revisión e incremento del salario..... | 194 |

| | <u>Pág.</u> |
|--|-------------|
| 2.3. Las diferencias en la estructura y contenido de la regulación salarial en los convenios de empresa. | 196 |
| 2.3.1. Introducción..... | 196 |
| 2.3.2. La retribución primaria o el salario base. | 197 |
| 2.3.3. Los complementos personales..... | 198 |
| A. El complemento por antigüedad..... | 199 |
| B. Otros complementos..... | 200 |
| 2.3.4. Los complementos de puesto de trabajo. | 201 |
| 2.3.5. Los complementos de calidad y cantidad. | 203 |
| 2.3.6. Las gratificaciones extraordinarias..... | 205 |
| 2.3.7. Otros complementos..... | 206 |
| VI. EL TIEMPO DE TRABAJO Y DE NO TRABAJO..... | 209 |
| 1. Introducción..... | 209 |
| 2. La ordenación del tiempo de trabajo: la jornada y su distribución..... | 210 |
| 2.1. La duración de la jornada ordinaria: tipos de jornada..... | 210 |
| 2.2. La distribución regular: el horario y el calendario laboral..... | 214 |
| 2.3. La distribución irregular..... | 219 |
| 2.4. Las horas extraordinarias y su carácter residual. | 223 |
| 3. Los tiempos de no trabajo: descansos y permisos o licencias..... | 225 |
| 3.1. Los descansos diario y semanal y las vacaciones. | 225 |
| 3.2. Los permisos retribuidos y las licencias no retribuidas..... | 227 |
| 4. Los aspectos más relevantes sobre tiempo de trabajo en los convenios de empresa..... | 229 |
| 4.1. La duración de la jornada : jornada ordinaria y extraordinaria..... | 229 |
| 4.2. La distribución : regular e irregular..... | 230 |
| 4.3. Las vacaciones y permisos retribuidos..... | 231 |
| VII. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO..... | 233 |
| 1. Introducción..... | 233 |

| | <u>Pág.</u> |
|---|-------------|
| 2. Aspectos orgánicos..... | 234 |
| 2.1. Constitución..... | 234 |
| 2.2. Composición..... | 238 |
| 2.3. Funcionamiento..... | 242 |
| 3. Aspectos fundamentales..... | 247 |
| 3.1. Competencias genéricas..... | 248 |
| 3.2. Competencias de revisión convencional..... | 250 |
| 3.3. Competencias consultivas y de asesoramiento..... | 251 |
| 3.4. Competencias en materia de solución extrajudicial de conflictos..... | 253 |
| 3.5. Otras competencias..... | 257 |
| 4. Previsiones accesorias..... | 258 |
| VIII. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES..... | 261 |
| 1. Introducción..... | 261 |
| 2. Constitución de los órganos de representación..... | 265 |
| 2.1. Representación unitaria..... | 265 |
| 2.2. Representación sindical..... | 266 |
| 3. Funciones y competencias..... | 270 |
| 4. Facilidades y garantías de los representantes..... | 274 |
| 4.1. Facilidades..... | 275 |
| 4.2. Garantías..... | 283 |
| 5. Derechos de los cargos electivos sindicales..... | 285 |
| 6. Otros derechos colectivos..... | 288 |
| IX. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL..... | 291 |
| 1. Introducción..... | 291 |
| 2. Cambio de titularidad empresarial..... | 292 |
| 3. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo..... | 293 |
| 4. Movilidad geográfica..... | 294 |
| 5. Movilidad funcional..... | 304 |

| | <u>Pág.</u> |
|--|-------------|
| 6. Ascensos..... | 311 |
| 7. Suspensiones | 314 |
| 8. Excedencias | 318 |
| | |
| X. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL..... | 327 |
| 1. Introducción | 327 |
| 2. La extinción por dimisión del trabajador | 329 |
| 3. Otras causas de extinción | 333 |
| | |
| XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO | 335 |
| 1. Introducción | 335 |
| 2. Tipificación de las faltas laborales | 337 |
| 3. Criterios determinantes de la gravedad de las faltas. | 341 |
| 4. Cuadro de sanciones..... | 342 |
| 5. Procedimiento sancionador | 343 |
| | |
| XII. MEJORAS SOCIALES..... | 349 |
| 1. Introducción | 349 |
| 2. Los convenios provinciales | 350 |
| 3. Los convenios de empresa..... | 353 |
| | |
| ANEXOS | 359 |
| Ver índice de anexos | |

PRESENTACIÓN

La presente obra es la quinta de las publicaciones relativas a una serie de Estudios sobre la estructura y el contenido de la negociación colectiva sectorial española con el fin de analizar el alcance de sus distintos instrumentos jurídicos.

Como en los casos anteriores, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos procedió durante el año 1998 a la realización de informes sobre la situación en la que se encuentran determinados sectores productivos en los que conviven diferentes unidades o niveles de negociación colectiva. Entre esos se haya también el sector del Metal que, en atención a sus características y singularidades, presenta una complejidad en su ordenación convencional y en el tratamiento material de sus contenidos que aconsejaba un análisis profundo de la negociación colectiva desarrollada en aquél sector.

El objetivo, también aquí, que se pretende con este Estudio es el de suministrar sólo un tratamiento riguroso sobre la estructura y el contenido de la negociación, sino también elementos útiles de reflexión sobre la ordenación que se ofrece en el sector analizado para los sujetos colectivos que se ocupan de la regulación de las condiciones de trabajo y empleo en el mismo. Y todo ello en el contexto y en el escenario diseñado por el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997, al que se pretende proporcionar desde aquí una pieza que contribuya a la consecución de los objetivos trazados en el mismo.

De igual forma que los anteriores, el presente Estudio ha sido realizado desde la máxima exigencia académica, científica y profesional, ocupándose de esta tarea un equipo de investigación dirigido por el Profesor GONZÁLEZ ORTEGA, con participación de otros

profesionales de la Universidad Carlos III de Madrid, que han realizado una exhaustiva y minuciosa tarea de análisis y estudio de la negociación colectiva del sector referido.

El informe pasa revista a los distintos instrumentos colectivos del sector, para, después de examinar sus contenidos, en algunos casos no exentos de complejidad y de dificultad formal y material, llegar a unas conclusiones generales del trabajo realizado, que son de gran interés, contractando la regulación convencional dada por los Convenios Colectivos del sector y los de empresa.

Espero y deseo, por todo ello, que este nuevo esfuerzo investigador y el propio interés de la Comisión Consultiva por proporcionar elementos y datos reales y objetivos sobre la negociación colectiva sectorial redunde en beneficio y utilidad del propio sistema y, particularmente, de las representaciones empresariales y de los trabajadores que se ocupan del ejercicio de este derecho. Se trata, en definitiva, también aquí, de tomar el pulso a la negociación colectiva a modo de observatorio permanente de su evolución y desarrollo asumiendo así la propia Comisión Consultiva un papel consustancial e inherente a su mismo reconocimiento legal.

Como en los casos anteriores, el Estudio ha sido posible gracias al interés y la financiación económica del propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos, que asumió, en su momento, la propuesta formulada por la Comisión Consultiva y que se ha hecho cargo igualmente de su publicación a través de la Subdirección General de Publicaciones que, como en tantas otras ocasiones, ha puesto su máximo interés en materializar, con efectividad y rapidez, las iniciativas de la Comisión. La conjunción de todas estas voluntades servirá, pues, para disponer de otro instrumento más que, junto con los cinco anteriores (Comercio, Hostelería, Transporte, Alimentación y Oficinas y Despachos), permita dotar a nuestro sistema de negociación colectiva de un elemento más de análisis para la realización y modernización de su estructura y contenido.

De nuevo, pues, el agradecimiento:

Madrid, febrero de 2000

JUAN GARCÍA BLASCO
Presidente de la Comisión Consultiva

INTRODUCCIÓN.
LA DETERMINACIÓN DE LOS LÍMITES DEL SECTOR
Y SU DIFERENCIACIÓN INTERNA EN SUBSECTORES.
DEFINICIÓN DE LA MUESTRA UTILIZADA
Y EL ÁMBITO DEL ANÁLISIS

1. INTRODUCCIÓN

La delimitación precisa del sector, así como, más concretamente, la descripción de las actividades productivas que en él se incluyen, constituye el necesario punto de partida de todo estudio sobre la negociación colectiva en el mismo. Dicha delimitación hará posible seleccionar de forma precisa y útil la muestra utilizada para proceder, como aquí se pretende, al análisis cualitativo de los contenidos de dicha negociación colectiva.

A estos efectos es posible partir de una premisa: el sector del metal se ha considerado tradicionalmente dividido en dos amplios subsectores que, dadas sus dimensiones y sus especialidades, eran susceptibles de ser considerados como dos grandes auténticos sectores dentro de una especie de «maxisector». Se trata de los sectores Siderometalúrgico y Metalgráfico. Podría pensarse que la dimensión y autonomía propia de cada subsector citado obliga a considerar que en realidad no pertenecen a un mismo sector, sino que es el sector siderometalúrgico el que se identifica con el sector del metal y lo configura singularmente; siendo el subsector metalgráfico un sector aparte. Incluso es posible alegar, como argumento añadido, que ambos subsectores han tenido tradicionalmente regulaciones diferenciadas, en la medida en que las actividades comprendidas en uno y otro se han regido por dos Ordenanzas distintas; lo que ahondaría

su diferenciación. Sin embargo, la dualidad normativa y el mero hecho de que se evidencien particularidades propias no son, en principio, razones suficientes para desligar estos dos subsectores ya que se trata de subsectores sin duda fuertemente emparentados por el tipo de actividad y productos primarios y finales.

Con todo y esto deben incluirse ambos en el sector del metal, mantienen diferencias y tienen un cierto nivel de autonomía, lo que hace conveniente su estudio por separado. Así pues, se abordará, en primer lugar, el subsector (o sector si se prefiere) Siderometalúrgico, y posteriormente el sector Metalgráfico. En ambos casos el esquema expositivo será semejante, en la medida en que se toma como punto de partida la existencia de las dos Ordenanzas Laborales que regulan los sectores que nos ocupan. De tal forma que, primero, se atenderá a las definiciones que sendas Ordenanzas hacen de sus respectivos ámbitos funcionales, haciendo también referencia a las normas que las precedieron en la regulación del sector con la finalidad de obtener criterios orientativos que ayuden a concretar algunos aspectos de las definiciones que ofrecen las citadas Ordenanzas. Determinado de este modo el ámbito genérico del estudio, podrá procederse al análisis parcelado de la muestra seleccionada, partiendo de las definiciones que incorporan los respectivos ámbitos funcionales. Por último, y tras la observación de las actividades incluidas en las definiciones de los ámbitos funcionales, será posible encontrar indicios que lleven a concluir la existencia de subsectores dentro de cada uno de los dos grandes sectores; subsectores en sentido propio que serán analizados en tercer lugar.

2. DEFINICIÓN DEL ÁMBITO FUNCIONAL

2.1. Industria Siderometalúrgica

2.1.1. *El Sector en general. Rasgos generales*

En torno a la definición de las actividades englobadas en este subsector/sector, se han producido no pocas discrepancias porque, vista la regulación que contenía la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica (en adelante OLIS), y que posteriormente han ofrecido los convenios de sustitución, no quedan claros desde luego los rasgos definitivos que caracterizan la actividad Siderometalúrgica.

2.1.1.A. La normativa precedente a la Ordenanza

Ya en 1938, el Reglamento del Ministerio de Industria y Comercio, de 11 de noviembre, para el Trabajo de la Industria Siderometalúrgica procede a enumerar, en su artículo 1, las concretas actividades que comprende de la siguiente manera:

CAPÍTULO I

Actividades que comprende y jurisdicción

Artículo primero. *La presente reglamentación de trabajo afecta a todas las industrias enclavadas en la España Nacional siguientes:*

a) Siderurgia y metalurgia.

Fabricas siderúrgicas y acererías; fabricación de lingotes y tochos de acero. Laminación; flejes, barras, hierros perfilados y otras variedades empleadas en la industria. Blindajes, tubos para cañones, proyectiles, tubos soldados y sin soldar, y, en general, variedades de primeros productos metalúrgicos de cobre, hierro, plomo, estaño, zinc y demás metales y aleaciones.

b) Transformación metalúrgica:

Construcción de material ferroviario, automóviles. Construcción metalúrgica, elementos de arquitectura siderúrgica, talleres de fundición de hierro, acero y otros metales. Aceros moldeados y especiales. Calderería. Maquinaria de vapor, construcción interna. Hidráulica, etc; órganos y accesorios. Talleres metálicos o a mano, herrería, cerrajería y ajustes. Metalistería, herramientas para la industria y trabajo. Objetos de zinc, lata palastro etc. Objetos de lujo, dorados y plateados, en bronce y otros metales. Estampación. Galvanoplastia, botones, corchetes, escudos, adornos, etc. Telas metálicas, cadenas, clavos, tornillería alfiletería, trefilería y cablería metálica.

Fábricas de armas de fuego y blancas. Cuchillería, balanzas, básculas, pesas, arcas para caudales, objetos de lampistería y fontanería, aparatos de ventilación y calefacción. Orfebrería, joyería bisutería y relojería.

Por su parte, la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de julio de 1942, que estableció la Reglamentación para la Industria Siderometalúrgica, proporcionaba una definición casi idéntica, si bien intro-

ducía nuevas actividades y dejaba de mencionar otras, consecuencia del dinamismo impuesto por las nuevas necesidades productivas¹, y lo hacía de la siguiente manera:

CAPÍTULO 1. **Ámbito de aplicación**

(...)

Artículo 2º Ámbito funcional. I. *Sus preceptos obligan a todas las industrias siguientes:*

a) *Siderurgia y metalurgia:*

Fabricas siderúrgicas y acererías; fabricación de lingotes y tochos de acero. Laminación; flejes, barras, hierros perfilados y otras variedades empleadas en la industria. Blindajes, tubos para cañones, proyectiles, tubos soldados y sin soldar; y, en general, variedades de primeros productos metalúrgicos de cobre, hierro, estaño, zinc y demás metales y aleaciones. Metalurgia del plomo.

b) *Transformación metalúrgica:*

Construcción de material ferroviario, automóviles. Construcción metalúrgica, elementos de arquitectura siderúrgica, talleres de fundición de hierro, acero y otros metales. Aceros moldeados y especiales. Industrias de material eléctrico y científico (construcciones electromecánicas, de instrumentos, aparatos y material para producción, transmisión y modificación de energía eléctrica; telefonía, telegrafía, radiocomunicación, material de topografía, fotometría, astronomía, música, medicina, material de enseñanza y de laboratorio). Fábricas de conductores eléctricos y de pilas secas. Talleres de construcción de moldes de industrias electrotécnicas. Calderería. Maquinaria de vapor, combustión interna, hidráulica etc., órganos y accesorios.

¹ En esta Reglamentación de 1942 se introducían, dentro del conjunto de actividades consideradas de transformación metalúrgica, las actividades propias de las nuevas industrias vinculadas con las comunicaciones, sector en el que se estaba produciendo un desarrollo tecnológico espectacular, mas concretamente en lo referido a la transmisión de energía eléctrica, telefonía, telegrafía... Igualmente se incluyen las actividades relativas a la topografía, fotometría, astronomía, música, medicina y material de laboratorio, así como las actividades relativas a la fabricación de maquinaria agrícola. Con carácter general, se observa como en el transcurso de apenas cuatro años, las actividades vinculadas a la siderometalúrgica han sufrido un proceso de diversificación muy vinculado a las aplicaciones industriales de los avances técnicos, y la Reglamentación de 1942, respecto a la de 1938, ha visto ampliado su ámbito funcional con actividades nuevas, que contribuyen al sucesivo ensanchamiento del sector.

Fábricas de juguetes de metal y maquinaria agrícola. Talleres mecánicos o a mano, herrería, cerrajería y ajustes. Metalistería, herramientas para industria y trabajo, etc; objetos de lujo, dorados y plateados, en bronce y otros metales. Estampación, galvanoplastia, botones, corchetes, escudos, adornos, etc. Telas metálicas, cadenas, clavos, tornillería alfiletería, trefilería y cablería metálica. Fábrica de armas de fuego y blancas. Cuchillería, balanzas, básculas, pesas, arcas para caudales, objetos de lampistería y fontanería, aparatos de ventilación y calefacción. Orfebrería, joyería bisutería y relojería.

2. *Se rigen asimismo por estas Ordenanzas de trabajo:*

Los talleres metalúrgicos y ferrocarriles de las minas, a menos que trabajen exclusivamente para las necesidades de las respectivas empresas y para las peculiares funciones de las explotaciones ferroviarias y mineras: y los talleres auxiliares para reparación de automóviles y herramientas.

3. (...)

4. *En cambio no es aplicable esta reglamentación a la industria metalgráfica.*

Puede constatarse, pues, cómo no sólo se amplía el espectro de actividades encuadradas en la transformación metalúrgica, sino que se incluyen nuevas actividades relacionadas con ellas, aunque en sentido estricto no fueran susceptibles de englobarse en ese apartado. Se trata de los talleres auxiliares relacionados con minas y ferrocarriles, así como los talleres auxiliares de reparación de automóviles. Estas son actividades que, no obstante no ser estrictamente de transformación, al guardar una conexión evidente con ella, se asimilan a la misma, siguiendo la orientación de reconducir las actividades afines y conexas a una misma regulación. Por otra parte, si bien en la Reglamentación de 1938 no se producía ningún tipo de exclusión del ámbito funcional, en la Reglamentación de 1942 se procede a dos exclusiones relevantes: la industria metalgráfica y las actividades propias de talleres de minas y ferrocarriles, cuando no tengan el carácter de ser auxiliares y ajenas a la empresa, sino que respondan a las necesidades de las empresas mineras o ferroviarias y en atención de sus actividades propias.

En 1946, la Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de julio que aprobó la Reglamentación Nacional para la Siderurgia y Metalurgia, dedicaba su artículo 2 a establecer su ámbito funcional, reproduciendo casi con exactitud, en su apartado primero, las actividades

enumeradas en las Reglamentaciones anteriores; si bien se observa como se produce, sucesivamente, una definición acumulativa de actividades. De esta forma, a las originalmente enumeradas en la Reglamentación de 1938, se añadían como se ha visto nuevas actividades en la de 1942, y ahora, en ésta de 1946, se añaden otras. En concreto y en lo que se refiere a la «Transformación Metalúrgica», se añaden algunas actividades nuevas tales como: *Óptica y mecánica de precisión. Talleres de construcción, reparación y montajes de carrocerías, instalaciones y montajes, así como montaje, fabricación o reparación de instalaciones. Ascensores, calefacción, fontanería, fumistería, aparatos de ventilación, refrigeración, servicios de saneamiento, etc, siendo asimismo de aplicación a las que la dirección general de trabajo considere pertinente su extensión/(...)*. Igualmente, en la línea marcada por la Reglamentación de 1942, procede a la exclusión de las actividades de montaje y relativas a talleres de reparación cuando no mantengan la característica de ajeneidad en relación a la actividad de la empresa, cláusula ésta con unas destinatarias concretas como eran las compañías RENFE y las eléctricas².

Con el fin de obtener el mayor número de referencias orientativas para ubicar el sector de un modo preciso, se ha de acudir a las sucesivas condiciones técnicas y de dimensión mínimas para la libre instalación de las industrias —Ordenes de 10 de febrero de 1964, o de 23 de diciembre de 1966 por poner algunos ejemplos—. En sus respectivos apartados cuarto, enumeraban ciertas actividades englobadas en las Industrias Siderometalúrgicas, tales como *Fabricación y montaje de automóviles, autobuses tractores y motocicletas; Industrias siderúrgicas y básicas de metales no férricos; Fabricación de motores de explosión y de combustión interna; Fabricación y montaje de aparatos electrodomésticos; Construcción de maquinaria eléctrica, textil y agrícola, aparatos y accesorios eléctricos y electrónicos, construcción; y montaje de material ferroviario, fabricación de maquinaria auxiliar de cubiertas para buques*, entre otras.

En estas Ordenes se observa un primer intento de reconducir los elencos excesivamente amplios de actividades que presentaban las Reglamentaciones a un cierto orden más restringido, procediéndose a

² No obstante, los talleres de construcción, reparación o instalación de material ferroviario o eléctrico, cuando pertenezcan a la RENFE o a las empresas afectadas, se registrarán por sus respectivas Ordenanzas.(...). Quedan excluidos igualmente de estas Ordenanzas el personal dedicado exclusivamente a la venta de artículos de óptica, los que se registrarán por la reglamentación de comercio, salvo si se dedicaran también a reparaciones o montajes.

una sistematización en esos subapartados descritos. A pesar de lo tedioso y aparentemente fuera de lugar de esta relación de actividades contenidas en normas que dejaron de estar en vigor hace mucho tiempo, no es posible dejar de apreciar su utilidad, a efectos de comprender e interpretar la definición que la OLIS hizo en su momento del sector del metal, y que va a servir de base para las definiciones que posteriormente recogen los sucesivos convenios para la Industria Siderometalúrgica, donde sin duda se deja sentir la influencia de aquélla.

La Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, de 29 de julio de 1970, va a cambiar la metodología de exposición de las actividades incluidas en su ámbito, y, en aras de la sistematización de las actividades englobadas, sustituirá las enumeraciones detallistas pero demasiado largas que ofrecían las anteriores Reglamentaciones, por una enumeración de conceptos comprensivos de actividades genéricas, pero susceptibles de desglose. Se persigue así, no sólo la simplificación de la definición, sino evitar definir un ámbito tan concreto que no permitiera la adaptación de la regulación a las nuevas actividades emergentes como consecuencia de los avances tecnológicos. De hecho, se observa cómo las sucesivas Reglamentaciones amplían sus definiciones, incluyendo las nuevas actividades que comenzaban a realizarse en esos momentos. Para evitar la excesiva amplitud de las definiciones de los ámbitos, la OLIS, procede a una sistematización de esas actividades individualizadas, reconduciéndolas a grandes categorías de actividades.

Sin embargo, no se puede prescindir completamente de esas enumeraciones primeras de las Reglamentaciones porque tienen un valor interpretativo e integrador incuestionable en la medida en que pueden clarificar qué concretas actividades pueden estar incluidas en las definiciones actuales, que por ser generales y abstractas no siempre permiten delimitar con exactitud las fronteras del sector.

2.1.1.B. La Ordenanza Laboral para Industria Siderometalúrgica

En la línea ya anticipada, la Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 (OLIS) define en su artículo 1 su ámbito funcional del modo siguiente:

«...obliga a todas las industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros y talleres en los que se lle-

ven a cabo trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la Siderurgia o tareas de instalación, montaje y reparación, incluidos en dicha rama.

También, sin perjuicio de su regulación especial en determinados aspectos por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:

- *industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío. Será de aplicación exclusiva cuando la chapa sea de espesor superior a 0,5 milímetros*
- *tendidos de líneas eléctricas,*
- *mecánica de óptica de precisión.*

Quedan excluidas las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente, así como las dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.»

En el texto transcrito se comprueba fácilmente el proceso de reconducción de las enumeraciones previas a definiciones generales. Aquellas actividades incluidas dentro de la «Siderurgia y metalurgia» se incluyen ahora bajo el título «producción», y aquellas de la «transformación metalúrgica», bajo el de «transformación», siendo el efecto simplificador evidente. No obstante, siguen arrastrándose desglosadas aquellas actividades relacionadas con las actividades de montaje y actividades auxiliares y se ha diferenciando internamente la actividad metalgráfica, fijando un límite en el espesor de la chapa. Por otro lado, abre la posibilidad de que determinadas actividades, entre las cuales se encuentran las industrias de tendidos de líneas eléctricas, tengan una regulación especial. Esta previsión tuvo como consecuencia que pronto la OLIS fuera completada por Normas Complementarias que tenían como objeto ofrecer regulaciones más específicas a determinadas actividades encuadradas en el ámbito general de la misma. Así, las Ordenes de 18 de mayo de 1973, de 7 de noviembre de 1974 y de 22 de abril de 1976, del Ministerio de Trabajo, establecieron las Normas Complementarias de la Ordenanza para Industria Siderometalúrgica para Tendidos de líneas eléctricas, telefónicas y electrificación de ferrocarriles, para Industrias de la construcción de estructuras metálicas, y para Empresas de Montajes y auxiliares, respectivamente³.

³ Esta regulación que se analizará más adelante, en el momento de tratar de la eventual existencia de subsectores en sentido estricto, dentro del sector en sentido amplio

2.1.1.C. El Convenio General del Metal

El 9 de abril de 1987, UGT y CONFEMETAL, suscribieron el Convenio General del Metal (en adelante CGM), que pretendía proporcionar un contenido normativo sustitutivo del de la OLIS. Su naturaleza fue muy discutida, y con ella su virtualidad derogatoria, en la medida en que no había sido firmado por Comisiones Obreras, que se había retirado de las negociaciones sin dar su consentimiento al texto final. A pesar de sus pretensiones de sustituir a la OLIS y a pesar de que a ésta se la consideró derogada tras la aprobación del CGM, éste fue calificado de pacto extraestatutario de eficacia limitada, de naturaleza meramente contractual, y por lo tanto, inidóneo para sustituir a la OLIS. Pese a todo, el CGM ha funcionado en parte como el, no suscrito de forma mayoritaria, convenio supra-provincial y supraautonómico; y, de hecho, ha servido como referente para numerosos convenios supraempresariales posteriores, en lo que a la definición del ámbito funcional afectado se refiere.

El artículo 1 del CGM define el ámbito funcional en el que se aplica estableciendo que «obliga a las empresas y trabajadores del sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios. También será de aplicación a las industrias de fabricación de envases metálicos y de boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión. Están asimismo afectadas por el convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores. Quedan únicamente excluidas del ámbito del convenio colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.»

Como puede fácilmente apreciarse, el CGM encuentra su raíz en la OLIS, de la que toma la mayor parte de sus elementos, si bien introduce algunas matizaciones que impiden calificarlo totalmente de

de Industria Siderometalúrgica. En si mismas, estas normas complementarias, nos proporcionana una cierta evidencia de que dentro del sector amplio de la industria siderometalúrgica es posible constatar la existencia de un determinado número de subsectores.

copia de la misma. La descripción funcional que la OLIS y el CGM hacen es similar, aunque no idéntica, pero siempre en la línea tradicional que arranca de aquellas Reglamentaciones anteriores en el tiempo. No obstante, existen diferencias ya el CGM se autodefine como aplicable para *las empresas del sector metal*, a diferencia de la OLIS que se refería a *las industrias dedicadas a la actividad Siderometalúrgica*.

Existen, además, otras disimilitudes, puede que nimias, pero no por completo intrascendentes. En primer lugar, el CGM incluye, junto al *proceso de producción y transformación en sus diversos aspectos, el almacenaje*⁴. En segundo lugar, amplía la referencia a las tareas de instalación, montaje y reparación más allá de la rama, incluyendo a *cualquier otra rama que requiera de sus servicios*. En tercer lugar, tratando de definir del modo más completo posible el ámbito, establece una cláusula de cierre, de tal forma que también se incluye a *las nuevas actividades afines o similares a las anteriores*. Esta cláusula tiene un efecto compensador de la tendencia a la definición escueta de las actividades del sector. Con las definiciones genéricas se genera una zona de penumbra que se resuelve parcialmente con esta cláusula. Además tiene la virtualidad de permitir la expansión del sector, sin ampliar o alterar las definiciones del mismo. Por último no excluye a *las empresas que por sus especiales características les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente*. Cláusula que posibilitaría hablar de subsectores a los que se aplicaría una regulación específica y que por tanto no quedarían regidos por la OLIS; y que permite también que los convenios de empresas concretas, en la línea ya marcada por las Reglamentaciones previas, tengan un potencial aplicativo importante.

2.1.1.D. Convenios autonómicos y provinciales vigentes

A partir de estas definiciones genéricas que la OLIS y el CGM hacen, se observa la existencia de un nutrido grupo de convenios que reproducen esa misma descripción de actividades a la que erigen como modelo básico de determinación del ámbito concreto en el que resultan aplicables.

A este fin ha sido necesario profundizar con cierta intensidad en esas descripciones, a fin de determinar si son convenios susceptibles

⁴ Ello daría entrada a todas aquellas actividades relacionadas con la manipulación de la chatarra y la manipulación de desechos metálicos.

de formar parte de la muestra. En efecto, un amplio número de convenios se autodenomina *para la Industria siderometalúrgica*. La denominación puede servir de punto de partida, pero lo que realmente interesa es acercarse a la definición que cada uno hace de su ámbito funcional a fin de comprobar en qué medida su denominación no es sólo constitutiva de apariencia. De esta forma, se constata cómo los diferentes convenios no siempre definen del mismo modo, ni con el mismo detalle, las actividades afectadas por la regulación material que establecen. En todo caso, es posible sistematizar este conjunto de convenios en grupos, atendiendo a la definición que hacen de sus ámbitos funcionales. En este sentido es ineludible poner de manifiesto que la sistematización se hace teniendo en cuenta no tanto la completa identidad como la semejanza esencial en el modo de proceder a la definición del ámbito. Ello porque, en no pocas ocasiones, los convenios modulan sus definiciones y no responden a una identidad respecto a la definición del CGM o la OLIS que les sirven de referentes, y sin embargo sí se observa una fuerte inspiración en ellos. Además, a veces la inspiración es mixta y no es fácil determinar cuál es el referente predominante, pese a lo cual se opta por incluirlo en un grupo y no en otro, atendiendo a razones algo sutiles.

Como **Grupo 1** se puede distinguir el conjunto relativamente importante de convenios que tan sólo hacen una referencia general e implícita a la OLIS –mencionando, en la descripción de su ámbito, genéricamente «la actividad siderometalúrgica». El **Grupo 2** lo constituye el mucho más reducido de convenios que se remiten tácita o expresamente al CGM de 1987. Los convenios del **Grupo 3**, en cambio, reproducen enteramente el contenido del artículo 1 de la OLIS, correspondiente a la definición del ámbito de aplicación, asumiéndolo con carácter expreso. Del mismo modo, determinados convenios que forman el **Grupo 4** copian, de un modo más o menos exacto, el contenido del artículo 1 del CGM que define el ámbito de aplicación. En último lugar, los convenios difícilmente encuadrables en los anteriores, configuran el **Grupo 5**, de carácter residual. Como puede apreciarse, es posible establecer un paralelismo entre los grupos 1 - 3, y 2 - 4, en la medida en que unos y otros toman como referencia la OLIS o el CGM, bien de modo implícito, haciendo una referencia genérica al ámbito de la OLIS/CGM, bien copiando, con modulaciones o sin ellas, el contenido de las normas de partida.

a.– **Grupo 1.** *Convenios que se remiten a la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.*

La mayoría de los convenios se han dejado llevar por la inercia, no preocupándose de definir sus ámbitos y han asimilado la OLIS y con ella su ámbito de aplicación. Estos convenios eluden proporcionar cualquier tipo de definición explicitando qué actividades consideraran incluidas en su ámbito funcional de aplicación y heredan por remisión la definición que la OLIS hacía en su artículo 1. No obstante, aún dentro de este grupo, se manifiesta una cierta diversidad en el modo de aludir a la OLIS, y en el modo de modular su remisión; y aunque se hayan dejado llevar y hayan evitado describir con detalle, amplían la escueta definición producida por vía indirecta e incluyen algunas referencias añadidas.

La remisión a la OLIS se produce tanto implícita como expresamente. *Implícitamente* se remiten aquellos convenios que ni tan siquiera mencionan a la OLIS de modo alguno y se limitan a considerarse aplicables a las empresas dedicadas a la actividad Siderometalúrgica. La remisión se entiende tácitamente producida en la medida en que la OLIS al comenzar a definir su ámbito utiliza esa expresión: *industrias dedicadas a la actividad Siderometalúrgica*. Estos convenios parten de la base de que, incluyendo esa clave, queda suficientemente claro que la remisión se produce a la OLIS ⁵.

El resto de los convenios englobados en este grupo, se remiten *expresamente* a la OLIS, y lo hacen a pesar de la aparente simplicidad con que podrían hacerlo, introduciendo alguna variación en su remisión. La variación se puede entender doble: de un lado, no todos los convenios denominan del mismo modo a la OLIS; de otro, no siempre los convenios se remiten sin más a la OLIS, y osan matizar su remisión.

Como se sabe, la OLIS se denominaba a sí misma *Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica*. Sin embargo, aunque cierto número de convenios mantiene esa denomina-

⁵ Sírvanos de ejemplo los convenios para Albacete, Córdoba, Las Palmas, Lérida y Palencia. El primero, en el artículo 1 determina que afecta a *las empresas (...) dedicados a la actividad Siderometalúrgica determinados en los artículos 3º y 4º de la correspondiente OLIS(...)* y *demás normas complementarias*. El convenio para Córdoba declara que *afecta a la totalidad de las empresas encuadradas en la actividad siderometalúrgica*. En la misma línea, en su artículo 1, el convenio para Las Palmas, se declara obligatorio *en todas las actividades encuadradas en la actividad siderometalúrgica*. El convenio para Lérida afirma que *obliga a todas las empresas del sector siderometalúrgico*. Por último, el convenio para Palencia, se dice de aplicación *a las empresas encuadradas en la actividad siderometalúrgica y tendido de líneas de conducción eléctrica, telefónica y electrificación de ferrocarriles*.

ción⁶, otros han introducido unas pequeñas variaciones. Una de ellas consiste en pluralizar el objeto de regulación, y referirse a la *Ordenanza de Trabajo para Industrias Siderometalúrgicas*⁷. La otra consiste en modificar la denominación de la OLIS, sustituyendo de *Trabajo* por *Laboral*⁸, olvidando cualquiera de las dos⁹, o incluso eliminando la referencia a Industria, con el mero mantenimiento de *Siderometalúrgica*¹⁰. El Convenio para Badajoz es de un tipo particular, y ni tan siquiera establece a qué Ordenanza se refiere; se limita a afirmar, sin solventar en puridad la cuestión, que es de aplicación *a los centros de trabajo en que se aplique la Ordenanza Laboral para las Industrias del Sector*.

Otros convenios tienden, a pesar de haber remitido la definición de sus ámbitos, a aclarar algunos aspectos de su ámbito concreto, excluyendo e incluyendo concretas actividades, e incurriendo por ello en redundancias evidentes, puesto que excluyen o incluyen actividades que la OLIS ya había incluido o excluido.

Especialmente significativo, como manifestación de esa voluntad dual de remitir, pero sin dejar de introducir alguna definición, es el

⁶ Convenios tales como los convenios para Álava, Ávila; Huesca, León, Lugo y Málaga.

El convenio para Alava, en su artículo 1 establece que *se aplica a todas las empresas que (...) se han venido rigiendo por la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica*. El artículo 2 del convenio para Avila se declara aplicable a *las empresas incluidas en el ámbito descrito en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica*. El convenio para Huesca, en su artículo 2 afirma que *sus preceptos regulan las relaciones entre empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación que establecía la Ordenanza de trabajo para la Industria Siderometalúrgica*. El convenio para León mantiene que *regula las relaciones laborales de todas las empresas y trabajadores que se regían por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, (...) y normas complementarias de las mismas, aún cuando haya sido derogada*. El convenio de Lugo afirma en el artículo 2, dedicado al ámbito de aplicación, que *afectará a todas las empresas (...) que se rijan por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica*. Por último, el convenio de Málaga considera ser de aplicación a *todas las empresas que se rigen o se han venido rigiendo por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica(...)*.

⁷ De este modo se opera en los convenios para Cáceres Gerona Jaén, Soria, y Tarragona.

⁸ El convenio para Orense, en su artículo 1 establece que *afecta a todas las empresas regidas por la Ordenanza Laboral para industrias Siderometalúrgicas*. Por su parte, el convenio para Zaragoza se declara de aplicación a *las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito que establecía la Ordenanza laboral para la Industria Siderometalúrgica*. En los mismo términos se pronuncia el Convenio para Santa Cruz de Tenerife.

⁹ En Cuenca, el convenio para Siderometalúrgica se aplica a *la actividad que regula la Ordenanza de la industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970*.

¹⁰ Tal y como lo hacen los convenios para Castellón y para Granada.

convenio para Santa Cruz de Tenerife, el cual, después de establecer en su artículo 1 que obliga a *todas las empresas dedicadas a las actividades siderometalúrgicas e instalaciones eléctricas, comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica*, añade así como las dedicadas a *instalaciones de climatización de frío, fabricación/distribución/instalación/mantenimiento de sistemas eléctricos, visuales, acústicos o sistemas de seguridad, comercio y almacenamiento de hierro y recuperación de chatarra, sistemas de protección de incendios y mantenimiento de estas instalaciones....* y un largo etc... de actividades que considera comprendidas en su ámbito. Por su parte, el convenio para Álava, exceptúa de su ámbito a las empresas que *por desempeñar actividades mixtas se rigen por normas dictadas para sectores distintos al de la Siderometalurgia*. Mientras que el convenio para Castellón no deja la definición de su ámbito remitida por completo a la OLIS sino que declara que *no quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación del convenio, aquellas actividades incluidas dentro del ámbito de aplicación del convenio provincial del comercio del metal*. Por otro lado, el convenio para Granada, en su artículo 3 se dedica al ámbito de aplicación y matiza lo establecido en el artículo 2, en el que procedía a la remisión en bloque, afirmando que también *se considerarán incluidas en el convenio las empresas que estén sujetas a las normas complementarias, contenidas en la Orden Ministerial de 18 de mayo de 1973 sobre los tendidos de líneas de conducción y energía y electrificaciones de ferrocarriles, y en Orden Ministerial de 22 de abril de 1976 para las empresas de montajes y auxiliares*. El convenio para Soria, exceptúa, no obstante, de su ámbito a las empresas que *por desempeñar actividades mixtas apliquen reglamentaciones y Ordenanzas distintas de la industria Siderometalúrgica*.

b.- Grupo 2. Convenios que se remiten al Convenio General del Metal de 1987.

Si bien la mayor parte de los convenios englobados en el Grupo 4 copian el contenido del artículo encargado de definir el ámbito de aplicación del CGM, son muy pocos los que se remiten en bloque a él eludiendo definiciones concretas. En cambio, la mayoría de los convenios que renuncian a definir concretamente sus ámbitos, han optado por remitirse a la OLIS, y tan solo el convenio para Ciudad Real y para Huelva hacen referencia *expresamente* al CGM¹¹.

¹¹ El primero establece en su artículo 2, dedicado al ámbito funcional, que es aplicable a *todas las empresas afectadas por el ámbito del Convenio General del Metal*,

En el convenio para Asturias se ha optado por remitirse, implícitamente al CGM, al retomar la expresión propia de éste, cuando se dice aplicable a «las industrias del sector metal», procediendo acto seguido a ofrecer una enumeración de actividades concretas. Esta enumeración conduce a pensar que no son propiamente actividades del sector del metal sino asimiladas, y que sólo forman parte del mismo en un sentido amplio. En concreto se declara aplicable a actividades como *fontanería, instalaciones eléctricas, tendidos de líneas eléctricas, mecánica de óptica de precisión*. Sin embargo, como cláusula de cierre incorpora una previsión particular afirmando que se aplica el convenio a «todas las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica que pudiera tener un trabajo preponderantemente típico de la industria del metal», siendo ésta una previsión un tanto confusa, porque mezcla referencias a los dos textos básicos y, lo que es más reprochable, conduce a reiteraciones implícitas, al duplicar su remisión a dos textos diferentes; algo, bien es cierto, sin mayor trascendencia.

c.– **Grupo 3.** *Convenios que se reproducen, con o sin modulaciones, la definición de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica*¹².

dedicadas a la actividad de Industria y servicios del sector de Siderometalurgia y Automoción. El convenio para Ciudad Real sin embargo, no ha optado por remitirse genéricamente al CGM y ha venido a especificar, sin añadir realmente nada nuevo. El convenio para Huelva se declara de aplicación a *las empresas comprendidas en el ámbito normativo del vigente convenio general del metal firmado por UGT y CONFEMETAL, el 9 de abril de 1987 (...).* (Art.1).

¹² Así, en el artículo 3 de la OLIS se establece lo siguiente.

«La Ordenanza obliga a todas las industrias dedicadas a la actividad Siderometalúrgica tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros y talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la Siderurgia o tareas de instalación, montaje y reparación, incluidos en dicha rama.

También, sin perjuicio de su regulación especial en determinados aspectos por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:

- industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío. Será de aplicación exclusiva cuando la chapa sea de espesor superior a 0,5 milímetros
- tendidos de líneas eléctricas.
- mecánica de óptica de precisión.

Quedan excluidas las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente, así como las dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.»

El conjunto de convenios sistematizados en este tercer grupo tiene en común el haber tomado la definición y haberla transcrito en sus respectivos artículos dedicados a la definición del ámbito sobre el que se aplican. Sin embargo, aunque todos transcriben la OLIS no todos lo hacen íntegramente. Solo algunos se han limitado a reproducir el artículo 3 de la misma. Los demás, aunque siguen el esquema general, o bien han obviado algún elemento de la definición general, o bien la han ampliado. Así, estos convenios no se han limitado en todas las ocasiones a calcar la definición de la OLIS y han pretendido, sin desligarse de ésta, dar una definición más o menos original de sus respectivos ámbitos. Esta originalidad, sin embargo, puede plantear algunos problemas de carácter interpretativo, a efectos de integrar algunas actividades de difuso encuadramiento; problema que, sin embargo, se ha de posponer a la descripción del estado de la cuestión en lo que a los convenios de este Grupo 3 se refiere.

Como en todo proceso de transcripción, han surgido problemas de copia que han dado lugar a patentes deformaciones de la definición originaria. El convenio para Baleares, por poner un primer ejemplo, es uno de los convenios que ha procedido a calcar el artículo 3 de la OLIS. Sin embargo, en ese proceso, ha perdido algún elemento, si bien en lo demás permanece inalterada la definición original¹³. El Convenio para Cantabria, ha amputado también la referencia al proceso de producción, con las mismas consecuencias distorsionadoras del caso anterior, porque excluiría las actividades tradicionalmente entendidas como siderúrgicas y metalúrgicas. En este mismo convenio, se ha producido una omisión suficientemente importante como para generar una eventual concurrencia funcional entre convenios. Al incluir en su ámbito a las empresas dedicadas a la fabricación de envases metálicos, (eludiendo por otro lado la referencia a *Industrias Metalgráficas*), se ha olvidado delimitar el alcance de la previsión, y en ningún momento establece la limitación de espesor de la chapa objeto de la actividad concreta que la OLIS

¹³ Establece, en su artículo 1 dedicado al ámbito funcional, que obligan sus preceptos a las empresas dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo(...). Se observa como ha «perdido» aquella parte en la que se afirma que se aplica tanto en el proceso de producción como en el de transformación..., obteniéndose una definición patentemente amputada, que plantea la duda de si, efectivamente, las actividades Siderometalúrgicas de producción están incluidas o sólo las de transformación. Además, al referirse a la actividad Metalgráfica, introduce un término, *botellería*, que difiere al tradicional de *boterío*, diferencia que en principio no tiene más que un carácter anecdótico.

contenía. Ello supone que, en principio, a menos que se haya de optar por una interpretación integradora, en el ámbito territorial cubierto por el convenio para Cantabria de Industria Siderometalúrgica, será de aplicación el convenio nacional para industrias metalgráficas cuando así lo permita el espesor de la chapa (inferior a 0.5 mm), y en los demás casos, el convenio para industria siderometalúrgica, solucionándose así esa situación innecesaria de concurrencia de convenios, resuelta por el principio de especialidad.

Por su parte, el convenio para Navarra presenta un carácter mixto ya que, si bien aparece referido a las empresas dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, del mismo modo que refiere la OLIS, al concretar el elenco de actividades, resulta ser una copia parcial del Convenio General del Metal¹⁴. En la misma línea, se encuentra el convenio para La Rioja¹⁵. Por otro lado, el convenio para Cádiz, si bien se asienta sobre la definición general del artículo 3 de la OLIS

¹⁴ En efecto, incluye entre sus actividades el almacenaje y las actividades afines; alarga la adjetivación de los trabajos de carácter auxiliar, a los que añade también su carácter de *complementarios o afines*, y olvida excluir a las empresas a las que les sea de aplicación por sus especiales características una reglamentación distinta. Define su ámbito del modo siguiente.

Artículo 2º. *Ámbito Funcional.*— (...) *afecta a todas las empresas dedicadas a la actividad Siderometalúrgica (...) tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo y talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines a la Siderometalurgia, o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama.*

Asimismo será de aplicación (...) a las empresas que desarrollen las actividades de:

- *Industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío que empleen en la fabricación de sus productos chapa de espesor superior a 0,5mm.*
- *Tendidos de líneas eléctricas.*
- *Mecánica de óptica de precisión.*

Estarán igualmente afectadas por el convenio, aquellas nuevas actividades afines o similares a las indicadas en los apartados anteriores.

Quedan excluidas del ámbito de este convenio las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

¹⁵ Cercena la definición de base en su artículo 2, el cual olvida incluir en su ámbito, tanto a las industrias Metalgráficas y de fabricación de envases metálicos, como las empresas de óptica y mecánica de precisión, así omite introducir la tradicional cláusula de exclusión de las actividades reguladas por otras reglamentaciones, así como las actividades de comercialización. Mantiene sin embargo las referencia a las empresas de tendidos de líneas eléctricas, e introduce una referencia particular a las empresas de montaje, referencias, presumiblemente reflejo de una referencia tácita o implícita a los ámbitos de las normas complementarias de la OLIS contenidas en las órdenes de 18 de mayo de 1973 y 22 de abril de 1976.

disiente en ciertas formulaciones ¹⁶. En cambio, el Convenio para Guipúzcoa es fiel a la definición de la OLIS en todos sus términos, a excepción de un aspecto marginal: olvida excluir aquellas empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma específica. Salvo esta omisión, es una copia perfecta del artículo 3 de dicha OLIS manifestación de una inercia irremediable en la dirección de la misma. Esta omisión no tiene mayor trascendencia si se considera aplicable el principio de especialidad como dirimente de una eventual concurrencia sobre el mismo ámbito territorial de dos convenios con diverso ámbito funcional, siendo uno más concreto que el otro. En la línea ya marcada por otros, el convenio para Melilla trata de edificar sobre los cimientos de la definición base de la OLIS un peculiar ámbito ¹⁷. El convenio para Salamanca, tiene un pretendido basamento en la OLIS pero cae en una descripción finalmente caótica de su ámbito ¹⁸. Ejemplo de un

¹⁶ En su artículo 1 establece que afectará a *las empresas Siderometalúrgicas, dedicadas a los procesos de fabricación, transformación y almacenaje, así como las que se dediquen a trabajos auxiliares de la Siderometalúrgica, incluyendo las de instalaciones, montaje, reparaciones y mantenimiento. También será de aplicación en industria Metalgráficas y de fabricación de boterío metálico, tendido de líneas eléctricas, tendido de teléfonos y mecánica de óptica de precisión.* (...) Se observa como, a pesar de que mantiene el esqueleto de la definición primaria de la OLIS ha introducido tal cantidad de matizaciones que ha elaborado una definición bastante original. Además de su pretendida originalidad tiene como peculiaridad que olvida, del mismo modo que lo hace el convenio para Cantabria, señalar el espesor límite de 0,5mm, con las consecuencias ya señaladas allí.

¹⁷ Ese intento de originalidad provoca no pocas confusiones, porque siembra la duda acerca de si con la definición *sui generis* se están excluyendo las actividades que la OLIS incluía y el convenio omite, o se trata tan sólo de una exaltación de la autonomía colectiva. El ámbito funcional queda definido de tal forma que afecta a *las empresas dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación, en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose así mismo aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la Siderometalúrgica, o tareas de instalación, montaje y reparación incluidas en dicha rama.*

También será de aplicación dicho convenio a empresas de tendido de líneas eléctricas y talleres de reparación de automóviles. Se evidencia la omisión de la referencia a la industria Metalgráfica, y a la industria de óptica y mecánica de precisión, del mismo modo que se ha eludido hacer mención a las de cualquier tipo de actividades excluidas.

¹⁸ Establece que *afecta a todas las industrias Siderometalúrgicas, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente (relacionados) con la Siderometalurgia o tareas de instalación, montaje y reparación, incluido en dicho ramo. Incluido también el personal que preste sus servicios en empresas de tendidos, montaje y líneas eléctricas (...)* En la redacción de la definición se han producido nuevamente elisiones, se han omitido

convenio muy apegado a la literalidad de la definición prevista en la OLIS lo constituye el convenio para Sevilla; al igual que el convenio para Baleares sufre errores de copia y omite la referencia al «proceso de producción como», dándose lugar a una definición a todas luces seccionada, y de nuevo causa de posibles distorsiones aplicativas del ámbito de aplicación. Por último, el convenio para Teruel, resulta ser igualmente leal con la definición de la OLIS pero sufre ciertos errores¹⁹.

d. – Grupo 4. Convenios que reproducen, con o sin modulaciones, la definición del Convenio General del Metal.

Este cuarto conjunto de convenios tienen en común el proceder a copiar la definición que en el artículo 1 ofrecía el CGM²⁰. Como ya se ha dicho, este convenio tuvo el propósito de servir de sustituto de la OLIS, si bien, por no reunir los requisitos exigibles a los convenios de eficacia general, mantuvo la consideración de pacto de eficacia limitada. Pese a ello, la mayor parte de los convenios lo han tomado como referente; al menos, en lo que aquí concierne, al definir el ámbito funcional al que resulta de aplicación.

concretas empresas, como las Metalgráficas y de óptica y mecánica de precisión, y las exclusiones habituales.

¹⁹ Así, en lugar de referirse a las industria *Metalgráficas*, el convenio se declara aplicable a las industrias *Metalúrgicas*. Además, omite a las empresas de óptica y mecánica de precisión, si bien resulta sumamente respetuoso con los restantes elementos de la definición primaria. En realidad, las implicaciones prácticas de la confusión son mínimas, porque, aunque obvie referirse a la *industria metalgráfic*, se sigue manteniendo la cláusula de «*fabricación de envases metálicos*», tratándose de un error formal, sin mayores consecuencias de fondo, salvo las de redundar en actividades ya sobreentendidas dentro del ámbito. En cuanto a las omisiones, no dejan de ser integrables con el texto básico objeto de copia, luego las consecuencias no son tan graves como aparentemente se podrían calificar.

²⁰ El Convenio General Metal en su artículo 1 define el ámbito funcional sobre el que se aplica, estableciendo que *obliga a las empresas y trabajadores del sector del metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.*

También será de aplicación a las industrias de fabricación de envases metálicos y de boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Están asimismo afectadas por el convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores.

Quedan únicamente excluidas del ámbito del convenio colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.»

Esa línea de continuidad se aprecia, sin duda en dos acuerdos generales del sector, que copian la definición del ámbito de aplicación del CGM. Así, por ejemplo, el AMCP e igualmente el AENM, en su artículo 2, contienen copias literales del artículo 1 del CGM. De nuevo, como copia, tiene los errores propios de las mismas, seguramente irrelevantes. En lugar de afirmar que se aplica *tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos*, establece *de sus diversos aspectos*.

Por su parte, el convenio para Murcia así como los convenios para Alicante, Almería, Barcelona, Burgos, y Zamora y con un pequeño matiz, los de Toledo y Valencia, son ejemplos sintomáticos de esta tendencia meramente reproductora y de indolencia descriptiva. La mínima diferencia entre los convenios para Toledo y para Valencia es que, en lugar de referirse como formalización primera *a las empresas del sector metal*, se refieren *a las empresas metalúrgicas, sector industria*, resultando en lo demás absolutamente idénticos al CGM. Por otra parte, existen ciertos convenios que presentan una inevitable influencia de la OLIS e incluyen formulaciones del artículo 3 de la misma, que se confunden con las formulaciones provenientes del CGM. El convenio para Madrid, por ejemplo, a pesar de que se dirige a las *empresas del sector metal*, e incluye el *almacenaje*, calca la definición de la Ordenanza.

Del mismo modo que los convenios del grupo anterior, los de este grupo no siempre se han limitado a transcribir el artículo 1 del CGM en sus respectivos articulados; presentando algunas desemejanzas respecto a su referente, por exceso y por defecto. Lo común es omitir en la definición algunas actividades. No siempre queda claro si el hecho de relegarlas de la descripción es intencionado o no. Se trate de una cosa u otra, es obvio que las consecuencias difieren en lo que a la integración final del ámbito concreto se refiere.

El Convenio para Ceuta, a pesar de que copia el artículo 1 del CGM, no incluye en el elenco de actividades las Metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y de boterío; y por tanto, tampoco refiere ni una palabra al espesor de la chapa. Deja también de referirse a las nuevas actividades afines o similares. En la misma línea, el convenio para Segovia realiza una amputación significativa de la definición general²¹, lo que de nuevo nos lleva a preguntarnos cual

²¹ Artículo 2º Ámbito Funcional y territorial.— *El presente convenio obliga a todas las empresas y trabajadores del sector metal de Segovia y su provincia, tanto en el*

será con carácter definitivo el ámbito del convenio en cuestión, pregunta que lleva implícita la de si el convenio general del metal sirve de parámetro integrador que coadyuva a configurar el ámbito final del convenio.

Sin embargo, otros convenios añaden actividades no explícitamente incluidas en la definición general del CGM. Así, el convenio para La Coruña, agrega a las empresas que realizan las actividades del artículo 1 del CGM, a los talleres de reparación de vehículos, e igualmente, el Convenio para Valladolid, reproduce textualmente el artículo 1 del CGM, y procede a incluir otras actividades, tales como «instalaciones eléctricas, talleres de reparación de vehículos, incluyendo los de lavado y engrase» Por último, aunque el Convenio de Eficacia Limitada de Vizcaya ha realizado una amputación de la parte de la definición que hace el Convenio General que hace referencia a las empresas en que se lleven a cabo «tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera sus servicios», y se limita a establecer que se aplica a empresas de instalación, montaje, sin embargo, inmediatamente después, enumera una serie de actividades, tales como *fontanería e instalaciones eléctricas*, que ensanchan teóricamente el ámbito de aplicación del convenio.

e. – Grupo 5. Convenios difícilmente encuadrables en otros grupos.

Se trata de convenios que incluyen una definición *sui generis*, que imposibilita, aún forzando el intento sistematizador, incluirlos en cualquiera de los grupos anteriores.

Así, por ejemplo, el II AFCM considera que su ámbito de aplicación lo constituyen *las empresas del sector metal, identificadas como aquellas que realicen actividades relacionadas con productos o materiales metálicos, así como con aquellos otros que se utilicen como complementarios o substitutivos de los mismos*. La definición por sí no es más esclarecedora que oscurecedora. Otro ejemplo lo ofrece el convenio para Pontevedra, que olvida por completo definir su ámbito de aplicación, limitándose a referirse al Estatuto de los Trabajadores, sus normas de desarrollo y el convenio anterior²². Su

proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto trabajos directamente relacionados con la Siderometalurgia.

²² Artículo 1º Ámbito de aplicación. – *El presente convenio regulará las condi-*

inclusión en el conjunto de convenios susceptibles de ser incorporados a nuestra muestra se hace posible, no ya sólo atendiendo a la denominación que el propio convenio ofrece, sino también tomando como objeto de atención cuáles han sido las partes que han firmado el convenio. Estas son, a los efectos que aquí puedan interesar, de la parte empresarial la Asociación Provincial de Industriales Metalúrgicos, la Asociación Autónoma de Talleres de Reparación de vehículos automóviles, la Asociación de Empresarios de Instalaciones y Reparaciones Eléctricas, la Asociación Autónoma de Empresarios Instaladores de Fontanería, saneamientos, gases licuados del petróleo, calefacción en general, aire comprimido y afines. Esta representación, nos da una idea del posible ámbito de aplicación del convenio.

* * * * *

Después de haber descrito el modo en que los diferentes convenios proceden a describir sus ámbitos, se puede llegar a la conclusión de que el sector del metal sigue estando configurado por las actividades por las que lo ha estado tradicionalmente. Aquí se han hecho cinco grupos para sistematizar los distintos modos de configuración que presentaba el sector pero, en realidad, esos cinco grupos se pueden reconducir a tres, incluso a dos, si simplificamos todo lo posible. En efecto, los cinco grupos se pueden reducir a los tres siguientes: convenios que se remiten tácita o expresamente a la OLIS, convenios que se remiten tácita o expresamente al CGM, y convenios con definiciones *sui generis*. Incluso, se podrían reconducir estos tres nuevos e hipotéticos grupos a dos: convenios que definen sus ámbitos por remisión a las normas anteriores, y convenios *sui generis*. Este ejercicio de compresión de los grupos y su reconducción a grupos cada vez menos numerosos y más densos, es sintomático de algo: el sector del metal sigue siendo muy tradicional en lo que al conjunto de actividades se refiere, y se siguen incluyendo, bien es cierto con matizaciones, la mismas actividades. No sólo eso: se siguen asumiendo las mismas definiciones, desde el momento en que los convenios no ofrecen descripciones originales, sino que hay remisiones expresas o tácitas a la OLIS o al CGM. No obstante en determinados

ciones mínimas a que se habrá de ajustar las relaciones laborales y económicas que se rigen por la normativa contenida en el vigente Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones de desarrollo y el propio convenio colectivo hasta el momento vigente.

Afecta al personal que actualmente preste sus servicios en las referidas empresas, así como a aquel que ingrese en el futuro, tanto en las empresas establecidas como en las que pudieran establecerse en el futuro.

convenios se asume parcialmente la voluntad enumerativa de las antiguas reglamentaciones previas a la OLIS, y se citan actividades concretas, que no suponen tanto una innovación de fondo, porque se trata de actividades ya encuadradas históricamente en el sector, sino una innovación de voluntad descriptiva, con algunas repercusiones, como en lo sucesivo se explicará.

Hasta aquí, hemos pretendido organizar de algún modo los convenios susceptibles de constituir la muestra de estudio. Al hacerlo, se ha destacado un primer espectro de actividades que se pueden entender sin duda como elementos constitutivos con carácter primario del sector del metal. En efecto, los convenios de los cinco grupos en que se ha sistematizado el material, incluyen en sus respectivos ámbitos una combinación de actividades que pueden denominarse genéricas²³ primitivamente comprendidas en los ámbitos de la OLIS y del Convenio General Metal y que los convenios seleccionados retoman. Dichas actividades serían, dentro de la *actividad siderometalúrgica/o del Metal*, las de:

- *Producción,*
- *Transformación en sus diversos aspectos,*
- *(Almacenaje)*
- *Trabajos auxiliares de siderometalurgia, o tareas de Instalación / montaje / reparación incluidas en la rama (o no)*
- *Actividad metalgráfica o fabricación de envases metálicos y boterío, con chapa superior a 0,5 mm.*
- *Tendido de líneas eléctricas,*
- *Óptica y mecánica de precisión,*
- *Actividades afines.*

Como ya se mantuvo, la OLIS, y después el CGM, procedieron a sistematizar las actividades que incluyeron en sus respectivos ámbitos, siguiendo la tendencia marcadamente opuesta a la que seguían las normas previas a la OLIS. Este nuevo método, no obstante proporcionar concisión y claridad, también provoca algo de confusión, porque no queda claro, qué concretas actividades pueden caber dentro de las formulaciones genéricas. La alternativa ha sido

²³ Como se verá después, estas actividades genéricas, son susceptibles de constituir el fundamento de subsectores específicos y relativamente autónomos.

desglosar esas definiciones generales, señalando actividades más concretas. Así, un número considerable de convenios, además de remitirse o copiar, con modulaciones o sin ellas, la OLIS o el CGM, bien en los propios artículos dedicados al ámbito, o en otras disposiciones de su articulado, han realizado una ampliación extratextual (en artículos que no tiene como objeto propio la definición del ámbito funcional) de carácter no constitutivo, de las actividades propias de dicho ámbito, que permite aclarar cuál podría ser el elenco mínimo de actividades comprendidas en ese ámbito de aplicación, que se entendería completo, pero genéricamente descrito. Ello porque se ven en la necesidad de dar un paso atrás y retomar las actividades individualizadamente, desglosando los grandes enunciados. Sólo baste para entender esa conciencia de necesidad individualizadora, un dato: la OLIS y el CGM, con dos expresiones («producción» y «transformación»), recogían el elenco de actividades que las Reglamentaciones referidas a «Siderurgia» y a «transformación metalúrgica» desarrollaban en largos párrafos. En lo demás la OLIS recoge las actividades a las que las Reglamentaciones hacían extensiva su regulación (montaje, tendido de líneas eléctricas.), y deja abierto el elenco de actividades susceptibles de integrarse en el sector.

En esa línea de corregir una entendida excesiva escueta definición del sector, determinados convenios han ejemplificado actividades concretas que entienden comprendidas dentro del ámbito del sector metal. Sirva como ejemplo el convenio para Asturias, que incluye en la propia definición de su ámbito las actividades de *fontanería*, e *instalaciones eléctricas* (art. 1), o el convenio para Baleares que no se limita a señalar que se aplica a las *empresas de tendidos de líneas eléctricas*, sino que, en su Anexo II se declara de aplicación a los trabajadores de *tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónica, señalización* (...). De igual modo opera el convenio para Almería, al matizar las actividades relativas a tendido de líneas eléctricas, y, en su artículo 31, el convenio para La Coruña, que habla de *electrificación de ferrocarriles y tendido de cables y redes telefónicas*, o los convenios para Palencia y Santa Cruz de Tenerife²⁴.

Por su parte, el Convenio de La Rioja, individualiza las *empresas de montaje*, y el convenio para Castellón, a pesar de referir en su artículo 1 la definición de su ámbito a la OLIS, en su disposición adi-

²⁴ Establece unas normas complementarias para las empresas de *tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y telefónicas*.

cional novena²⁵, que remite al Anexo I, diversifica su ámbito, al dedicarse a las empresas *dedicadas a la actividad de fontanería y electricidad*. Con más detalle, el convenio para Madrid especifica en la disposición dedicada a la clasificación profesional, cuáles son algunas de las actividades comprendidas en su ámbito, y así se pueden extraer las de *forja, estampación, soldadura, fabricación de tubos, talleres de galvanizado, talleres mecánicos, de calderería, laminación, altos hornos, fabricación de hojalata, estañado, fabricación y fundición de plomo, montajes, fabricación de tubos electrónicos...*, retomando construcciones descriptivas de las antiguas Reglamentaciones. El convenio de Ciudad Real diferencia entre el nivel secundario y terciario de la actividad del sector y se refiere a las *actividades de industria y de servicios* del sector, y desgaja una concreta actividad de la más general, hablando del sector de *Siderometalúrgia y Automoción*.

El artículo 64 del convenio para La Coruña, en dos momentos, señala concretas actividades. Se refiere a los trabajos de *reparación de instalaciones a bordo de un buque*, y al definir su ámbito en el primer artículo del convenio ya había mencionado los *talleres de reparación de vehículos*. También hay que destacar el convenio para Huelva, que, aunque se había remitido al CGM, sin embargo, en la disposición adicional define el sector *Automoción*²⁶, lo que supone una concreción explícita de lo que se considera el ámbito genérico. Del mismo modo, el convenio para Huesca, que se había remitido a la OLIS en su artículo 13, matiza algunas actividades que se han de entender concreciones de lo general; en concreto, al hablar del horario de trabajo establece que se aplicará *en los sectores de servicios de la actividad del metal, tales como talleres de reparación, electrotecnia y mantenimiento, fontanería y similares (...)*, puntualización que no deja de ser útil para desmembrar esa definición general. El convenio para Melilla agrega a su ámbito a los talleres de reparación de

²⁵ Novena.— *A las empresas de electricidad y fontanería, con carácter complementario, les es también de aplicación lo regulado en el anexo I.*

²⁶ *Las partes negociadoras conviene en que este convenio será el ultimo convenio provincial del metal que afectara al sector de Automoción.*

A estos efectos se considera dentro del sector de Automoción a todas las empresas cuya actividad principal la constituya la venta de vehículos a motos, motocicletas y bicicletas, venta de repuestos y accesorios para los mismos, servicios de Automoción y talleres de reparación, con o sin vinculación a marca oficial, y en definitiva, a toda aquella empresa cuya actividad principal se encuentre íntimamente relacionada con el comercio o la industria de la Automoción. (...)

automóviles. El convenio para Palencia en su disposición final primera, menciona en concreto a las *empresas de instalaciones y montajes eléctricos*.

Particularmente significativo es el convenio para Santa Cruz de Tenerife. No obstante tratar de eludir la definición de su ámbito por remisión a la OLIS, acaba mencionando un listado de actividades, tales como *instalación de climatización y frío, fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales de seguridad, comercio de almacenamiento de hierro y recuperación de chatarra, (...) servicios contra incendios con mantenimiento de las instalaciones*. Tampoco olvida el convenio para Valencia referirse en su artículo 40 a los *talleres de reparación de vehículos y de servicios*, si bien en la definición de su ámbito no fueron mencionados como tal. A estos mismos incorpora las *instalaciones eléctricas* el convenio para Valladolid. El convenio para Vizcaya, por su parte, incluye tanto la *fontanería* como las *instalaciones eléctricas*.

En general, y por resumir, los convenios han tratado de clarificar algunas de las actividades concretas que constituyen su ámbito de aplicación en último término y, al clarificar sus respectivos ámbitos, han señalado actividades como *tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, fontanería, instalación de climatización, ventilación, aire acondicionado, fabricación, instalación etc., de sistemas eléctricos, acústicos y visuales de seguridad, instalación de ascensores, almacenamiento de hierro y recuperación de chatarra, instalación y mantenimiento de sistemas de protección de incendios, carpintería metálica/cerrajería y accesorios de construcción, calderería, instalaciones eléctricas, reparación de vehículos*, entre otras; se trata, sin embargo, de un intento parcial, y en cierta medida anecdótico, en cuanto se siguen dejando sin desglosar de las definiciones genéricas un amplio elenco de actividades.²⁷ Son actividades todas ellas ya mencionadas en las Regla-

²⁷ Tal es así, que ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se han presentado no pocas consultas que solicitaban el encuadramiento de actividades muy puntuales en un convenio concreto. Algunos ejemplos de tales consultas son *cerrajería y fabricación de ventanas de aluminio, instalación de aparatos electrónicos y equipos de información, señalización y control para la infraestructura viaria, fabricación, reparación y mantenimiento de aparatos de electromedicina, limpieza especial de maquinaria y equipos electrónicos, instalación de andamios, instalaciones de sistemas de seguridad y antirrobo, de alarmas, montaje de cassetes de feria, fabricación de colchones de muelles, fabricación de juguetes, joyería*. Dichas consultas se resolvieron en

mentaciones de los años cuarenta y que se entienden forman parte del sector.

Con este modo de proceder, los convenios rescatan estas actividades, en la medida en que se observa la necesidad de concretar el contenido final del sector, y eliminar ese cierto grado de incertidumbre sembrado por las definiciones excesivamente exiguas y genéricas. Si bien esa generalidad tiene evidentes consecuencias positivas en lo que a la organización y simplificación del sector se refiere, tiene también la desventaja de posibilitar las exclusiones de aquellas actividades fronterizas o no siempre claramente clarificables por contar con especialidades concretas (como por ejemplo, fontanería, calderería, relojería...). Ello nos lleva a percibir un cierto movimiento de acordeón en el modo de configurarse el sector, en la posible búsqueda de un punto intermedio. De lo que se deriva la idea de que el sector, en lo que a sus actividades se refiere, se encuentra cuasi inmovilizado, ante la ausencia de experimentación y originalidad descriptiva.

En suma, el Sector del Metal parece esta compuesto por el conjunto de empresas dedicadas a las actividades ya señaladas, si bien el ámbito se ensancha más a allá de lo aparente en tanto en cuanto las definiciones funcionales son genéricas y en ellas tiene cabida un amplio abanico de actividades concretas que, ni la OLIS, ni el CGM, ni los convenios vigentes que se han seleccionado, mencionan (las normas anteriores en el tiempo sí eran más prolijas al describir su ámbito, y sí tendían a incluirlas), pero que se encuentran de alguna manera implícitas en el entramado general.

2.1.2. *El sector por subsectores*

Además de los convenios que se denominan «para la Industria Siderometalúrgica», se observa la existencia de otro conjunto de convenios que no adoptan ese título pero que, sin embargo, si se atiende a su ámbito, sí es factible que puedan ser parte de la muestra a manejar.

Al analizar los diferentes modos de definir los ámbitos (por la OLIS, el CGM, y por los diferentes convenios vigentes), se observa como los convenios autodenominados «para la Siderometalúrgia» incluían un conjunto de actividades diversas que, en principio, se

respectivos expedientes en favor de la aplicación de los convenios vigentes para la Siderometalurgia.

consideraba que constituirían el Sector del Metal. Ahora se constata como, a algunas de estas actividades, se las ha dotado de una regulación autónoma y así, existen, junto a los «convenios para la industria siderometalúrgica», convenios denominados para *Automoción/Talleres de reparación de vehículos, para Montajes, para Cuchillería, para Fontanería, y para actividades complementarias de la construcción*. Estos convenios han seguido la línea de las normas complementarias de la OLIS, y desgajan específicas tareas que antes se incluían genéricamente en el ámbito de los convenios para la Siderometalúrgia, haciéndolas objeto exclusivo de la regulación que establecen, como ya lo hacían esas normas especiales de aplicación de la OLIS para determinadas empresas; tales como: de montaje y auxiliares²⁸, de tendido de líneas eléctricas²⁹, y de construcción de estructuras metálicas³⁰, si bien respecto a esta última actividad no se trata estrictamente de normas complementarias de la OLIS.

En algunos convenios se habla de la existencia de subsectores dentro del sector Siderometalúrgico³¹, e incluso se tratan de establecer, en los propios convenios para Siderometalúrgica, normas complementarias para un determinado conjunto de actividades, con el fin de atender eficiente y efectivamente a las peculiaridades de las mismas. Son esas peculiaridades las que han llevado a la autonomía negocial a prever normas diferenciadas para estas actividades desgajadas de la regulación general de los convenios para Siderometalúrgia

2.1.2.A. Convenios para Montajes

La actividad de montajes fue incluida por primera vez por la Reglamentación de 1942 y desde entonces se ha incorporado sucesivamente a la definición del ámbito cubierto por el sector del metal, mencionándose igualmente en las definiciones generales de los ámbitos de los convenios³². Sin embargo, sólo un convenio tiene la deno-

²⁸ Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de abril de 1976.

²⁹ Orden del Ministerio de Trabajo de 18 de mayo de 1973.

³⁰ Decreto del Ministerio de Industria de 7 de noviembre de 1974.

³¹ El convenio para León establecía que se aplicaría a las empresas que se rigiesen por la OLIS y *por las normas complementarias de los subsectores de la misma*. (artículo 1 del convenio).

³² En el momento de tratar cuáles eran las actividades genéricas englobadas en la Siderometalúrgia, se mencionaron tanto *las empresa que llevaran a cabo tareas de carácter auxiliar directamente relacionados con la Siderometalúrgia, como tareas de instalación, montaje o reparación directamente relacionados con esta rama*.

minación exacta de *Convenio para Montajes y Auxiliares*, y es el convenio para Asturias. Antes de entrar a analizar someramente de qué modo define su ámbito, convendría traer a colación la Orden de 22 de abril de 1976, de normas complementarias de la OLIS para empresas de montaje y auxiliares en cuyo artículo 1, apartados 1 y 2, se definía que eran «empresas de montaje» y que eran las «empresas auxiliares». Las primeras eran aquellas «empresas que realizaban trabajos de instalación o reparación de instalaciones en las empresas siderometalúrgicas, antes de y durante la explotación de la empresa principal», mientras que las empresas auxiliares eran aquellas que «realizan en la explotación principal alguna de las actividades propias de la empresa principal».

El convenio para Asturias es más explícito y refiere su ámbito a «las empresas del metal que como todo o parte, de sus actividades de producción o servicios, y en condición de empresas auxiliares o de montajes, y a servicio de una empresa principal, en calidad y condición de empresas contratadas o subcontratadas, realicen en el ámbito de las instalaciones industriales de la misma, cualquiera de las actuaciones que a continuación se relacionan: trabajos de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, modernización, y/o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, y siempre que estos trabajos no se lleven a cabo por los trabajadores de la empresa principal». De no existir ese elemento de ajenidad en la realización de dichas tareas, no se podría hablar de subsector como tal y esa actividad no quedaría cubierta por la regulación del convenio específico, que tiene un ámbito muy restringido, siendo entonces de aplicación el convenio genérico para la Industria Siderometalúrgica. Del mismo modo, aunque pueda ser considerado como subsector, y con ello se adelanta algo que se tratará en el apartado dedicado a la articulación entre subsectores y sector, carece de relevancia como tal cuando no cuenta con un convenio propio, siendo en esos casos un subsector meramente latente regulado por las normas generales.

2.1.2.B. Convenios para Automoción/Talleres de reparación de vehículos

Se trata de una actividad tradicionalmente incorporada al sector del metal en sentido amplio y dotada de individualidad relativa. Para asegurarlo, basta acudir a las normas anteriores a la Ordenanza, en las que se asimilaba esta actividad a las tradicionalmente siderometalúrgicas y se declaraba extensivamente aplicable la regulación de

aquellas actividades³³, sin que hayan sido objeto de regulación independiente.

En la OLIS, en el CGM y en sus sucesores (algunos convenios para la Industria Siderometalúrgica mencionan estas actividades, o para incluirlo en su ámbito, o para excluirlos expresamente³⁴), la actividad parece prevista como tal en la formulación de «comprendiéndose asimismo aquellas (...) talleres en los que se lleven a cabo (...) tareas de (...) reparación». Sin embargo, sólo existen cinco convenios englobables en este concreto subsector: los convenios de Asturias, de Navarra, de La Rioja, de Málaga y de Guadalajara, cada uno de los cuales hace una definición, no siempre igual, de su ámbito³⁵. El convenio para Asturias afirma regular «las relaciones laborales entre empleados y trabajadores del sector de actividad de compraventa y/o reparación de automóviles, reparación y venta de motocicletas, así como las actividades comerciales y/o industriales afines (...)» (art. 1). El convenio para Navarra declara afectar «a las empresas dedicadas a la reparación de vehículos automóviles y elementos de transporte, así como concesionarios y servicios oficiales de marcas». Más parco resulta el convenio para La Rioja, que establece que «obliga a todas las empresas de talleres de reparación de vehículos dedicados a las reparaciones mecánicas, eléctricas, carrocería, chapa y pintura». El convenio para Guadalajara, entre otras actividades³⁶, se considera

³³ Véase el apartado dedicado a la normativa precedente a la OLIS, en el que se reproduce íntegro el texto de las mismas.

³⁴ El convenio para Málaga excluye dicha actividad, y los convenios para Valladolid; para A Coruña; y para Melilla, la incluyen expresamente.

³⁵ A pesar de que se dirigía a la Industria Siderometalúrgica en general, puede ser objeto de referencia el convenio para Huelva, que definía con cierto detalle la actividad de Automoción.

³⁶ En Guadalajara se produce una dualidad convencional insólita, que distorsiona gravemente la situación.

Se ha publicado el vigente convenio para Talleres, bajo el nombre de *Convenio para Siderometalúrgica*, si bien a lo largo del articulado queda manifiestamente claro que se dedica a las actividades de talleres (véase la cabecera del convenio, el artículo 1 y la disposición transitoria, que establece lo siguiente:

Aquellas empresas que tengan pactos o convenios en los que hayan tomado como referencia o norma sustitutiva el convenio provincial de actividades Siderometalúrgicas, transitoriamente, y hasta tanto no adopten acuerdos posteriores al presente convenio, quedaran afectados en la forma que posteriormente lo estuvieran al referido convenio de actividades Siderometalúrgicas, al presente convenio de los sectores de talleres de reparación de vehículos y actividades complementarias de la construcción.

En el fondo de la confusión, hay una negativa de la parte firmante del convenio a considerarse representativo del sector Siderometalúrgico.

obligatorio en aquellas empresas comprendidas en el «sector de actividad de compraventa y/o reparación de automóviles, reparación y venta de motocicletas, motores de explosión y actividades comerciales y/o industriales afines; además de las actividades empresariales (...)». El Convenio para Málaga, afecta por su parte a «las empresas dedicadas a la reparación mecánica de vehículos automóviles y elementos de transportes, rectificadores, electricidad, chapa, pintura, concesionarios y servicios oficiales de marcas».

Sintetizando, puede concluirse que en el subsector de automoción y de talleres de reparación de vehículos se englobarían actividades diversas y no siempre coincidentes, no idénticas además para cada convenio, con lo problemático que ello es a efectos integradores e interpretativos. En todo caso, de las definiciones manjedadas, se extraen las siguientes actividades:

- reparación mecánica de vehículos automóviles, y elementos de transporte.
- compraventa de vehículos automóviles y motocicletas.
- labores relativas a rectificadores, electricidad, chapa, pintura...
- concesionarios y servicios oficiales de marca.
- actividades comerciales o industriales afines.

En cualquier caso, integrando las diferentes descripciones de actividades, se puede configurar un subsector compuesto por aquellas actividades relacionadas con la reparación de vehículos (en todas sus manifestaciones, englobando todas aquéllas en que habitualmente consiste la «reparación»), y la comercialización de éstos.

2.1.2.C. Convenios para fontanería y calefacción

Ni la OLIS ni el CGM incluían expresamente estas actividades y, sin embargo, sí lo hacían las enumeraciones minuciosas que se contenían en las Reglamentaciones de los años cuarenta. En esa voluntad de individualizar las actividades relativas a fontanería, ventilación, calefacción y afines, se han inscrito determinados convenios. Otros convenios para la Industria Siderometalúrgica, dentro de su descripción funcional, sí que han desgajado de la actividad principal las de fontanería³⁷ e instalaciones de saneamiento³⁸, de instalación de cli-

³⁷ Convenios para Asturias, para Castellón, para Huesca y el convenio para Vizcaya.

³⁸ Convenio para Asturias, y para Guadalajara.

matización, ventilación y aire acondicionado³⁹, calderería y envases a presión⁴⁰ y servicios de prevención de incendios⁴¹. Además, existen dos convenios que encuadran específicamente este subsector, ofreciendo una regulación diferenciada; se trata del Convenio para fontanería y calefacción de Navarra, y del Convenio de Vizcaya para calefacción, ventilación, refrigeración y/o aire acondicionado⁴².

En cualquier caso, se trata de actividades tradicionalmente incluidas en el sector Siderometalúrgico y que estos dos convenios ayudan a individualizar en un subsector específico. Esta tendencia a desgajar actividades del ámbito general no siempre responde a una voluntad de dotar de contenidos originales al subsector si no, a veces, a manifestar una escisión formal de actividades concretas a rescatar de las actividades genéricas.

2.1.2.D. Otros subsectores de menor dimensión: el de Cuchillería; el de actividades complementarias de la construcción

Ni la OLIS ni el CGM individualizaron estas actividades, pero sí se mencionaban como tales en las Reglamentaciones de Trabajo anteriores a la OLIS.

Cuchillería es una de las actividades que desde la reglamentación de 1938 se incluía dentro del elenco de actividades denominadas de «transformación metalúrgica»; más tarde y quizás por su carácter residual, no se individualizó en la OLIS, ni en el CGM. Sin embargo, referido a Industrias de Cuchillería y afines se encuentra el convenio de Albacete⁴³, provincia con una especial estructura industrial en

³⁹ Convenios para Santa Cruz de Tenerife, y para Guadalajara.

⁴⁰ Convenio para Guadalajara.

⁴¹ Convenio para Santa Cruz de Tenerife.

⁴² Ambos, aunque se incluyan en el mismo subsector, definen de modos diferentes su ámbitos concretos de aplicación. El primero comprende a las *empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas y afines*. (art. 1). El segundo afecta a las *empresas incorporadas a la Asociación de Instaladores de Calefacción y Aire Acondicionado, y a las empresas cuya actividad sea la de calefacción, ventilación, refrigeración y aire acondicionado*. (art. 1).

⁴³ Describe su ámbito referido a la *actividad de cuchillería y afines, determinada en los artículos 3º y 4º de la correspondiente Ordenanza de Trabajo*.

En ésta, en dichos concretos artículos, no se produce mayor especificación que la de excluir de su ámbito aquellas empresas que por razón de sus específicas características sean susceptibles de una regulación diferente.

En este caso, la especificidad quedaría referida no tanto al tipo de actividad y al producto de ella, sino al peso relativo de este tipo de Industria en el territorio de la provincia.

torno a esta actividad lo que probablemente ha requerido una regulación diversa.

Por su parte, las actividades complementarias de la construcción también se incluían en las Reglamentaciones anteriores a la OLIS bajo el título de «arquitectura siderúrgica». También pueden ser consideradas un «cuasisubsector» por su peso relativo y a pesar de que carezcan de una regulación específica, a excepción de la provincia de Guadalajara, en cuyo convenio provincial de Talleres se han agrupado junto a la actividad estricta de talleres, un conjunto de actividades complementarias de la construcción⁴⁴. No obstante, su virtualidad como subsector puede ser cuestionada por varios motivos, entre otros evitar la eventual dispersión normativa que se podría producir por mera referencia al producto; si bien no es posible dejar de señalar su posible autonomía relativa dentro del sector.

2.1.3. *Articulación de los sectores y subsectores*

En los casos en que coinciden en un mismo ámbito territorial convenios para la Industria Siderometalúrgica, y otro/s convenios dedicados a algunos de sus subsectores, el ámbito funcional de cada uno de ellos se difumina en un primer momento, para quedar después articulado de un modo más o menos preciso. Para lo que se han de conjugar las definiciones de los convenios funcionalmente concurrentes.

Con carácter general, se puede afirmar que el convenio para Siderometalúrgica ha de retraer su ámbito funcional de forma expresa o implícita, en favor de los convenios más específicos, como particular manifestación del respeto del principio de especialidad en su versión convencional. Ello explica que exista una cierta fluctuación del ámbito genérico del convenio de siderometalúrgica en aquellos casos en que comparte ámbito territorial con convenios subsectoriales. Esto equivale a decir que, por contra, en los ámbitos territoriales en que sólo se encuentra vigente el convenio para industrias siderometalúrgicas, éste se aplica a aquellas actividades genéricas que se incluyen expresamente en la definición de su ámbito, así como a aquellas otras actividades que se desglosaban de la definición general, en la medida en que no exista un convenio dedicado a cualquiera de estas últimas. Cuando efectivamente sí existe el convenio

⁴⁴ Se refiere así el convenio a «*actividades empresariales que estén comprendidas en la rama de carpintería metálica, cerrajería y accesorios de la construcción, estructuras metálicas y construcciones metálicas en general*».

para siderometalurgia le viene conferido residualmente aquel espacio funcional no ocupado por los convenios más específicos que regulan la concreta actividad. Para ser más exactos, se produce en concreto esta particular concurrencia en Asturias, Navarra, La Rioja, Albacete, Málaga y Vizcaya.

En Asturias existen tres convenios distintos, con el mismo ámbito territorial, para Siderometalúrgica, para Talleres y para Montajes, de tal forma que es necesario que se limiten recíprocamente en sus márgenes de actuación. Ni el convenio para Siderometalurgia ni el de Talleres realizan ninguna exclusión expresa, pero sí lo hace el convenio para Montajes, que se encarga de excluir de su ámbito actividades que se entienden reconducidas al ámbito del convenio para siderometalurgia⁴⁵. Con carácter general, si se procede a la articulación de los tres convenios, se cubriría en ese ámbito territorial todo el sector del metal. En primer lugar quedarían cubiertas las actividades que cuentan con una regulación específica, y en segundo lugar, en lo demás, regiría el convenio para siderometalurgia.

En Navarra también concurren tres convenios, los de fontanería, de siderometalúrgica y de talleres. En este caso, ninguno realiza una definición negativa, por lo que no excluyen actividades incluidas en los otros ámbitos, limitándose a definir por activa su ámbito. Se entiende así que los convenios para actividades más concretas cubrirían su ámbito preferencialmente y, en lo demás, resulta aplicable el convenio para la industria siderometalúrgica. Algo semejante sucede en La Rioja, donde concurren los convenios para Siderometalurgia y para Talleres de reparación de vehículos. En ninguno de los dos casos se ha excluido ninguna de las actividades englobadas por el otro, lo que implica entender producido un reparto tácito, de forma que el convenio para Talleres extrae del ámbito del convenio para Siderometalurgia las actividades que configuran el específico ámbito de aplicación de aquél, sin que éste entre a regular aquéllas.

En Albacete coexisten dos convenios que afectan, respectivamente, a la industria Siderometalúrgica y a las industrias de Cuchi-

⁴⁵ Concretamente, se excluyen *aquellas empresas que fabriquen y monten equipos o maquinaria, y posteriormente realicen la conservación de los equipos o maquinaria montada, como servicio de asistencia prestado desde el exterior, con revisiones o reparaciones cuando surjan. Se excluye también a las empresas de fontanería y calefacción, (...) así como a las que realizan su actividad de instaladores eléctricos, salvo las que realicen trabajos de instalaciones, mantenimiento y montajes e instalaciones industriales, a las cuales les será de aplicación el presente convenio (...).*

llería y afines. En ambos casos, se refieren a la OLIS, pero explicando actividades distintas, Siderometalurgia y Cuchillería, respectivamente. En estos supuestos, es preciso entender de nuevo que el convenio para Cuchillería extrae estas actividades y sus afines del ámbito del convenio para Siderometalurgia, siendo éste aplicable en lo demás. En Málaga son contemporáneos el convenio para la Industria Siderometalúrgica y el convenio para Automoción/ Talleres de reparación de vehículos. El convenio para Siderometalurgia se encarga de excluir de su ámbito, configurando así un ámbito articulado expresamente, aquellas empresas y sus trabajadores que se dedican a la actividad de reparación de automóviles (art. 2). En este caso, la concurrencia se ha solucionado por los propios convenios, en la medida en que uno de ellos expulsa con carácter expreso de su ámbito aquel conjunto de actividades que configuran el ámbito del otro. En Vizcaya también son coetáneos dos convenios, el convenio para Siderometalurgia, y el convenio para Calefacción, ventilación y o aire acondicionado. Entre ambos también se ha producido tácitamente un reparto del espacio funcional al que afectar. Así, el convenio específico describe taxativamente a qué actividades se aplica, siendo en lo restante de aplicación el convenio de eficacia limitada para Siderometalurgia.

En general, se puede concluir que en los casos en que sólo existe un convenio, dedicado a la industria Siderometalúrgica, este ve ampliado su ámbito de aplicación, incluyendo, desde luego, todas las actividades genéricas y así como aquellas que pudieran ser desglosables de la definición general, de existir convenios concurrentes que lo pretendieran. Ello no implica en principio que deje de haber subsectores en sentido material, sino que acontece que estos subsectores formalmente carecen de regulación específica. Cuando la autonomía colectiva decide regular independientemente concretos subsectores, en estos casos el convenio general ve mermar el elenco de actividades afectadas.

En principio no existiría concurrencia a los efectos del artículo 84 Estatuto de los Trabajadores porque se trata de convenios con idéntico ámbito territorial, no obstante lo cual si podría darse que no se produjera ese reparto «civilizado» del ámbito funcional, y un convenio para industria Siderometalúrgica posterior incluyera las actividades concretas que regulan los otros convenios concurrentes. Como criterio de solución, se aplicaría el principio de especialidad, y no el de temporalidad, si bien la clave de la cuestión está en ver quienes son concretamente los sujetos negociadores legitimados, así como

ver cuál es su concreta voluntad en lo que a la articulación de los sectores y subsectores se refiere. En terminos prácticos, hay que decirlo, no existe por ahora peligro de superposición, porque la negociación de los convenios concurrentes se produce casi paralelamente (veáanse a este particular los anexos de vigencias), lo que no obsta para que se produzca una modificación en esta tendencia concreta a la multiplicidad negociadora.

2.2. Industria Metalgráfica

2.2.1. Normativa precedente a la Ordenanza

La actividad Metalgráfica genera en torno a su definición una cierta perplejidad previa. Se trata de una actividad que, en principio, podría entenderse incluida sin problemas en el ámbito funcional de la OLIS, por cuanto ésta se declaraba aplicable a «...las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío... (siendo de aplicación exclusiva dicha Ordenanza) ...cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm...». Pese a ello, ha existido una regulación para la industria Metalgráfica, históricamente diferenciada de la referida a la industria Siderometalúrgica, viendo dirimido su conflicto ambas regulaciones en razón del espesor de la chapa con la que se trabajaba; quedando la actividad regida por una u otra de las derogadas OLIS/ OLIM, se refiriera a una chapa de espesor inferior o superior a 0,5 milímetros.

La diferenciación normativa parece ser histórica. Por orden del Ministerio de Trabajo de 13 de Marzo de 1936, se producía la reconducción del grabado en metales en todas sus manifestaciones a la Metalurgia. Si bien el Reglamento de 11 de noviembre de 1938 para el Trabajo de la industria Metalúrgica, no hacía ninguna referencia a la industria Metalgráfica, la siguiente reglamentación, la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de julio 1942, que estableció la Reglamentación para la industria Siderometalúrgica (en su art. 2.4) sí procedía a excluir de su ámbito a las actividades metalgráficas, articulándose una cláusula en la que se afirmaba que: «en cambio, no es aplicable esta Reglamentación a la industria metalgráfica». Consecuencia de esta exclusión se articuló una norma que regulaba dicha actividad allí excluida, aprobándose por Orden del Ministerio de Trabajo de 1 de octubre de 1942, la Reglamentación Nacional para la Industria Metalgráfica y construcción de envases metálicos. Esta definía su ámbito en los siguientes términos:

CAPÍTULO I.- Extensión

Artículo 1º. La presente Reglamentación regula las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la estimación o fabricación de envases, cualquiera que sea el metal de estos.

Se entiende, por tanto, que integran la Industria Metalgráfica y de Construcción de envases metálicos, a los efectos de esta reglamentación: a) Las fabricas, factorías, talleres o explotaciones que se dediquen a la fabricación y venta al por mayor o al detalle de tapones, envases y cualquier otro objeto de hojalata, chapa negra, latón, plomo o estaño laminado u otro producto similar, tengan o no por base la litografía de cualquiera de ellos. b) Los talleres encuadrados en la fabricas de conservas de cualquiera clase o de otro producto envasable que fabriquen para uso propio o ajeno envases, llevando o no a efecto su litografiado. c) Las fabricas destinadas a la litografía o iluminación sobre metales, cualquiera que sea su procedimiento o su finalidad en envases, tapones, juguetes, placas de anuncio, etc.

Con posterioridad, se aprobaron los sucesivos Convenios colectivos para la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, por Resoluciones de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, de 17 de julio de 1961, de 10 de marzo de 1962, de 13 de mayo de 1970, por poner algunos ejemplos. Sus ámbitos funcionales se definían por remisión a la Reglamentación de 1942, señalándose, más concretamente, que se estipulaba el convenio para «las Empresas y trabajadores de la Industria Metalgráfica, de envases metálicos y boterío a las que es de aplicación la Reglamentación de Trabajo de 1 de octubre de 1942». Si se observan estas reglamentaciones anteriores a la Ordenanza Laboral para Industrias Metalgráficas, en ningún momento se había hecho mención alguna al espesor de la chapa.

2.2.2. La Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.

Por Orden de 1 de diciembre de 1971, se aprueba la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica y de Construcción de Envases Metálicos (en adelante, OLIM). En su artículo 1 delimitaba genéricamente el ámbito funcional al que se refería y ya introducía la línea divisoria —que previamente había incorporado en sentido inverso la OLIS, al incluir en su ámbito las actividades metalgráficas referidas a chapa de espesor superior a 0,5 mm.— del espesor de la chapa, estableciendo que: «la presente Ordenanza establece y regula las

normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas encuadradas en las actividades Metalgráficas, construcción de tapón corona, cápsulas, estampaciones y similares con chapa de espesor *igual o inferior a 0,5 milímetros*. También quedaran incluidas dentro de la presente Ordenanza las empresas dedicadas a la fabricación de tubos de plomo, estaño y aluminio cuya finalidad sea la de fabricar envases para aerosoles, sin limite de espesor».

Esta definición se completaba en el artículo 3 de la misma OLIM, artículo en el que se matizaba en qué consistían las actividades metalgráficas a las que se aludía en el artículo primero, reproduciéndose bien es cierto la definición que se daba en la Reglamentación anterior, con excepción de las empresas que, sin ser propiamente metalgráficas, realizan estas actividades para envasar los productos cuya fabricación constituye el objeto de su actividad principal. En dicho artículo 3 se establecía que «sus preceptos obligan a todas las empresas cuyas actividades son contempladas en el artículo 1», entendiéndose así que «será de aplicación la presente Ordenanza y surtirá efectos en:

a) en factorías, fábricas, talleres o explotaciones que se dediquen a la fabricación de tapones, envases o cualquiera otros objetos de hojalata, chapa negra o cromada, latón, aluminio, plomo o estaño laminado o cualquier otro producto similar, tenga o no por base la litografía.

b) las fábricas destinadas a la litografía o iluminación sobre metales, chapas o similares, cualquiera que sea su procedimiento o finalidad para artículos tales como tapones, juguetes, placas de anuncios etc.

c) talleres encuadrados en las fábricas de conserva de cualquier clase u otro producto envasable que, además de fabricar para uso propio, lo haga para tercero, llevando o no a efecto su litografiado. Quedan excluidas las que solo lo efectúan para el envasado de sus productos.

Derogadas las Ordenanzas⁴⁶, persiste esa primera delimitación, en la medida en que se ha trasladado a los convenios provinciales y estatales de la Industria Siderometalúrgica que han adoptado direc-

⁴⁶ Concretamente, la Orden de 1 de diciembre de 1971 correspondiente a la Industria Metalgráfica, queda derogada el 31 de diciembre de 1995.

No hay que olvidar como en el Estatuto de los Trabajadores, se incluía en su Dis-

ta o indirectamente la definición del ámbito funcional de la OLIS. En ellos, reproduciendo la OLIS, se incluye en el ámbito funcional a aquellas empresas encuadradas en la «Industrias *Metalgráficas* y de envases metálicos y boterío», a las que serán de aplicación exclusiva dichos convenios en la medida en que trabajen con chapa de espesor superior a 0,5 mm. Ello equivale a excluir las actividades en que se emplee una chapa de espesor inferior, actividades que quedan remitidas a los convenios específicos para Industria Metalgráfica.

En una línea diferente se mantuvo el CGM al definir su ámbito haciendo referencia, no a la «industria metalgráfica y de fabricación de...», sino a las «industrias de fabricación de envases», omitiendo toda referencia a «metalgráfica», y manteniendo en todo caso el límite en los 0.5 mm de espesor de la chapa. El CGM resulta clarificador en la medida en que, tácitamente, parece diferenciar la actividad metalgráfica de la mera fabricación de envases metálicos, distinción que puede abrir la vía de la definitiva delimitación de subsectores, si se señala la técnica de manipulación de la chapa y de elaboración de los envases y objetos (tapones...), con todas las implicaciones derivadas, como la determinante de la distinción, cuestión ésta que dejamos para un momento posterior.

2.2.3. *Convenios vigentes para la industria Metalgráfica*

posición Adicional 2ª (actual DA 6ª), la previsión de que las Ordenanzas en vigor continuarían siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyera por convenio colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994. La derogación se había de llevar a cabo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previo informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos relativo a la cobertura del contenido de la OLIS por la negociación colectiva. A esos efectos, se valoraría si en el ámbito de la correspondiente Ordenanza existía negociación colectiva que proporcionase una regulación suficiente. Por Orden de 28 de diciembre de 1994, se procede a la derogación y a la prórroga de la vigencia de determinadas Ordenanzas, guiada por el respeto de autonomía colectiva, y por la evitación del vacío normativo. En su artículo único, prorroga íntegramente las Ordenanzas que se enumeran en el Anexo I que incorpora la orden, y parcialmente las que enumera en el Anexo II. En la disposición final primera, procede a la derogación de las reglamentaciones no incluidas en los anexos. Entre las prorrogadas, se encontraba la Ordenanza Laboral de Industria Metalgráfica, construcción de envases metálicos, que sí se encontraba incluida en la enumeración que se hace en el Anexo I de la Orden de 28 de diciembre de 1994, y por lo tanto se prorrogaba en su integridad hasta el 31 de diciembre de 1995. El proceso de sustitución, sin embargo, de la OLIS no concluyó en esa fecha, sino el 22 de octubre de 1996, momento en el que se publica el primer convenio colectivo de ámbito nacional para la Industria Metalgráfica, sustitutivo de la OLIS y elemento de cierre definitivo del proceso de sustitución de la misma.

y de envases metálicos

Referidos a la Industria Metalgráfica como tal existen dos convenios, uno de ámbito nacional y sustituto de la antigua OLIM, y otro de ámbito autonómico, para la comunidad autónoma (pluriprovincial) de Cataluña; datos que nos conducen a pensar que en este subsector se produce el fenómeno completamente opuesto al que tiene lugar en el subsector siderometalúrgico. En este último predomina el nivel de negociación provincial, y no existe un convenio de ámbito nacional. Por el contrario, la industria metalgráfica parece no generar tanto desencuentro negociador y ha sido posible una actividad comercial continuadora de la voluntad unificadora manifestada por la OLIM; lo que ha posibilitado su sustitución con un convenio de ámbito nacional, sin dar lugar a la dispersión en múltiples convenios provinciales. Al mismo tiempo ha dejado un hueco al ámbito autonómico. Así, existe el Convenio de ámbito nacional y el Convenio Interprovincial de Cataluña, que se definen ambos para Industria Metalgráfica y fabricación de envases metálicos. El primero no establece su ámbito funcional, sino que se limita a remitir a la OLIM⁴⁷, mientras que el segundo, en cambio, sí entra a definir, sin el detalle de la definición de la OLIM, su ámbito⁴⁸.

Se constata cómo, tanto en la OLIM como en los convenios que la toman de referencia, existe una excepción al límite del espesor de la chapa como frontera entre un sector y otro. La excepción consiste en que la actividad relativa a la fabricación de aerosoles, con independencia del espesor de la chapa con la que se fabriquen los mismos, se rige siempre por la normativa aplicable a la actividad Metalgráfica, incluso cuando la chapa empleada tuviera un espesor superior a los 0,5 mm y teóricamente hubiera de quedar encuadrada en la

⁴⁷ Artículo 1º. Ámbito de aplicación.— (...) es de aplicación el presente Convenio a las empresas y trabajadores afectados por la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica derogada, de 1 de diciembre de 1971 (...)

⁴⁸ Establece en su artículo dedicado al ámbito funcional, el artículo 7º, en su apartado primero, que *Se hallan incluidas en el ámbito del presente convenio las empresas dedicadas a la fabricación de envases metálicos ligeros, tubos, aerosoles, tapas, tapones, cápsulas y demás precintos metálicos, a la decoración y barnizado de planchas metálicas ya su estimación, así como a cualesquiera otras actividades afines a las reseñadas*. En el segundo apartado de dicho artículo, de nuevo introduce el límite de los 0,5 mm de espesor, y señala que *A estos efectos, se considerarán únicamente los productos fabricados con chapa de espesor igual o inferior a 0,5 mm —excepción hecha de los aerosoles, para los que no habrá limitación de espesor— así como los de composición mixta, siempre que de algún modo incorporen componentes metálicos*.

normativa aplicable a la industria Siderometalúrgica. Esa excepción viene a ratificar la idea de que la clave de la diferenciación entre subsectores se halla en el tipo de proceso de manipulación y tratado de la chapa, que no siempre depende del espesor de la misma, sino más bien de la naturaleza final del producto resultante del proceso industrial.

Todo ello nos conduce a estar en disposición de concretar el lugar que ocupa el subsector metalgráfico dentro del sector metal, si es que existe como tal subsector. Si bien la OLIS define su ámbito refiriéndose a las *industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos*, se podría entender que tal referencia se hace solo en la medida en que ha adoptado el concepto de la metalgrafía en un sentido amplio (entendido como fabricación de envases metálicos y boterío, pero de un espesor superior a los 0.5 mm de límite), puesto que no es posible entender que incluye la actividad metalgráfica en sentido estricto, cuando ya la normativa previa la había excluido. Así, diferenciadas la fabricación de envases según el grosor de la chapa, se puede entender que el subsector metalgráfico, incluyendo las actividades definidas por la OLIM, y excluyendo las que asume la OLIS, sí es un auténtico subsector, desgajado, como los subsectores mencionados en el apartado dedicado a la industria siderometalúrgica, del sector matriz que es el siderometalúrgico (que se identificaría en un sentido estricto con el sector metal).

Esta afirmación puede encontrar un argumento en contra en la medida en que, en la Clasificación Nacional de productos por actividades, aprobada por RD 81/1996, de 26 de enero, no existe una concreta subsección ni una concreta división referida a los productos metalgráficos, que se incluyen, con carácter general en la Siderurgia (subsecciones 27 y 28). Ello podría llevar a pensar que se trata de un apéndice dentro del gran sector siderúrgico al que simplemente se ha dotado de autonomía normativa. Sin embargo, la diferencia del subsector Metalgráfico con respecto a los otros posibles subsectores (por llamarlos de alguna manera, «menores»: talleres, fontanería...) que se habían señalado previamente, es de naturaleza más bien histórica: se trata de un elenco de actividades, las metalgráficas, que, por sus peculiaridades, ha recibido una regulación autónoma y diferenciada desde la primera Reglamentación, lo que la ha dotado de un especial estatuto en la configuración general del sector metal entendido en sentido amplio. De suerte tal que podamos afirmar que el Sector Metal, en sentido amplio, está configurado por dos subsectores, con diferente peso específico en términos cuantitativos que no

cualitativos, y que cuentan con su respectiva normativa específica.

2.3. Exclusiones

Hasta ahora se ha hablado del sector del metal en sentido positivo, mencionando las actividades que podría integrarse en el sector y en los subsectores posibles mencionados. Ahora bien, conviene, para completar el estudio, hacer una descripción en sentido negativo, vinculada a aquellas exclusiones expresas o tácitas que se realizan por los convenios.

Con carácter general, la tendencia de los convenios es la de hacer las mismas exclusiones que se producían en las normas anteriores a las Ordenanzas, y las que éstas mismas contenían. En primer lugar, se han excluido tradicionalmente del sector las actividades de comercialización de productos metálicos, ya marcada por la OLIS y por el CGM⁴⁹. La exclusión es directa en aquellos convenios que copian literalmente la OLIS, e indirecta en los casos en que los convenios se remiten a la OLIS o al CGM, por cuanto ambos excluyen de sus ámbitos respectivos a las «empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso de comercialización». Sin embargo, aunque algunos convenios calquen, bien la OLIS bien el CGM, algunas veces olvidan realizar la exclusión expresamente⁵⁰; si bien la elusión se ha de entender como mero olvido y no como voluntad tácita de incluir esa actividad en el ámbito de los convenios.

La exclusión de la actividad comercializadora ha de entenderse de un modo muy preciso, y en un sentido favorable a la mayor aplicación de los convenios para industria Siderometalúrgica. O lo que es lo mismo, la exclusión debe considerarse referida a aquellas empresas dedicadas *exclusivamente* a la comercialización⁵¹. A este efecto, se constata la existencia de empresas que realizan una actividad dual: la de tratamiento del metal y fabricación de productos finales, y la actividad final de comercialización de los productos. En estos casos, se podría afirmar el carácter principal o prioritario de la actividad siderometalúrgica y la instrumentalidad de la comercialización,

⁴⁹ Se establece que *quedan excluidas las empresas (...) dedicadas a al venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.*

⁵⁰ Tal es el caso de los convenios para Cádiz, Almería, Asturias, Guadalajara, Valladolid, Palencia, Segovia, Melilla, y Murcia.

⁵¹ Actividades que se regiran por los convenios para el comercio del metal, y que no se han incluido en la muestra.

de forma que no fuera aplicable la exclusión como tal. Sin embargo, los convenios dedicados al Comercio del Metal se han excluido de la muestra porque mantienen una mayor relación con el sector del Comercio que con el del Metal dado el predominio de la actividad comercializadora; manteniendo respecto del Metal en sentido estricto sólo una relación superficial por el tipo de productos que constituyen el objeto de la actividad principal de comercialización.

Existen también determinados convenios que excluyen de su ámbito a las empresas que, por realizar actividades mixtas, queden vinculadas por otras reglamentaciones diferentes a las de Metal o de industrias Metalgráficas. Las actividades mixtas presentan el problema del encuadre en la medida en que se hace siempre primar una actividad sobre otra a los efectos de incluirla en una u otra sección. En el caso del sector del Metal, y de las actividades siderometalúrgicas y sus productos finales, la posibilidad de concurrir con otras actividades referidas a otros materiales en el proceso de fabricación de un producto final es mayor, siendo los metales materias primas insustituibles y presentes en un buen número de productos. Ello lleva a la necesidad de desconectar del sector del Metal las actividades ligadas, por algún motivo no principal, al Metal y sus actividades propias, con la consecuente exclusión del ámbito de aplicación de los convenios propios de este sector. Estas actividades se reconducirán a la que se considere actividad principal.

Relacionado con lo anterior se han de mencionar las llamadas actividades *afines*, que con una cláusula de tipo residual recogía la OLIS y después los convenios para incluirlas en su ámbito respectivo. Con esta referencia, se cierra la definición del ámbito funcional, al tiempo que se reducen las posibilidades de exclusión de actividades que en principio no se podrían considerar como propiamente siderometalúrgicas en el sentido tradicional. Se dotan de virtualidad a las posibilidades expansivas de un sector en el que las innovaciones tecnológicas se suceden y han ido ensanchando el ámbito de la siderometalurgia (pensamos en las actividades relacionadas con la informática, o las telecomunicaciones, por ejemplo.)

Por último, si bien no se trata de exclusiones en sentido estricto, la OLIM (además, de, por referencia a ella, el convenio nacional para industrias metalgráficas, y el convenio interprovincial de Cataluña para industria metalgráfica), al realizar la concreta inclusión de la fabricación de aerosoles, con independencia del espesor de la chapa, en su ámbito de aplicación, procedía a excluir del sector siderome-

talúrgico esta concreta actividad, en una línea desmembradora. El mismo proceso desmembrador realizaban aquellos convenios de carácter subsectorial que mencionamos previamente.

También quedarán excluidas del ámbito de aplicación aquellas empresas a las que el convenio supraempresarial haya permitido dotar de preferencia a su nivel negocial, y que hayan llevado efectivamente a cabo tal proceso negociador. Se está pensando en grandes empresas del sector que tradicionalmente se han regido por un convenio de empresa propio que excluía la aplicación de cualquier convenio de ámbito superior (piénsese en los convenios de RENFE, por ejemplo),

A modo de conclusión final habría que afirmar que, pese a la derogación de las Ordenanzas y la ausencia de un convenio general, la potencial libertad de la autonomía colectiva para desplegarse en la concreta definición de sus ámbitos, ha quedado reducida a una tendencia a la moderación. La mayor parte de los convenios se han mantenido dentro de una misma dinámica, sin grandes cambios a la hora de delimitar su ámbito de aplicación. Aunque esas normas generales reglamentarias ya no tienen fuerza jurídica vinculante de ningún tipo, sí parecen tener cierto poder de influencia y, de hecho, han supuesto dos modelos a partir de los cuales se han reproducido ámbitos fieles al tradicional elenco de actividades incluidas dentro del sector del Metal.

3. DEFINICIÓN DE LA MUESTRA

Para la realización del estudio acerca del contenido de la Negociación Colectiva en el Sector del Metal, es un objetivo primario delimitar la muestra que sirve como objeto del análisis. Esta ha sido configurada de modo tal que incluye tanto el nivel supraempresarial de la negociación como el nivel de empresa, en tanto en cuanto uno y otro nivel tienen potencialidad suficiente para ser objeto de estudio, si bien de diversa intensidad.

Se ha tratado de que la muestra, en lo que se refiere a los convenios supraempresariales, contenga todos los convenios para la industria Siderometalúrgica y Metalgráfica existentes en ese nivel de negociación para el sector, en la medida en que parecía que sólo así se podría dar una visión completa y realmente global de la situación del Sector del Metal. En lo que se refiere al nivel empresarial de la

negociación, se ha tratado de configurar una muestra, muy acotada pero lo suficientemente significativa, como para esbozar el aspecto general de la negociación en ese ámbito.

3.1. Convenios supraempresariales

Se han tomado como objeto de estudio todos los convenios y pactos vigentes pertenecientes a los niveles estatal, autonómico y provincial, encuadrados en el sector del Metal o en alguno de sus subsectores, en la forma en que, tanto uno como otros, han quedado descritos antes. Con carácter general, se han considerado aquellos convenios vigentes a fecha 22 de marzo de 1999 en sus respectivos ámbitos; si bien se han incluido —para no realizar una amputación de la muestra, y en la medida en que se encontrarían en periodo de prórroga— aquellos convenios que, si bien han sobrepasado la fecha de final de vigencia que establecían, aun no han sido sustituidos por un nuevo convenio que está por negociar⁵². Asimismo se incluyen aquellos convenios que, aunque ya se comenzaron a negociar en su momento, continúan sin haber concluido el proceso de negociación y están pendientes de firmarse⁵³. Marginalmente se ha incluido el Convenio de Melilla para Industria Siderometalúrgica que, aunque permanece sin ser sustituido por un nuevo convenio desde 1993, no puede ser excluido al no existir otra alternativa en ese ámbito.

En este grupo principal de convenios objeto de estudio se incluyen todos aquellos convenios que tienen un *ámbito territorial de aplicación superior a la empresa*, lo que equivale a afirmar, como ya se ha señalado, que se han tomado todos los convenios de ámbito nacional, autonómico y provincial existentes en el sector. Con independencia de la explicación que inmediatamente se hará, se puede adelantar que la muestra se halla constituida por convenios de ámbito provincial en su mayoría, siendo patente la falta de un convenio general y la ausencia de una destacable negociación autonómica. En la muestra se han incluido un total de sesenta y seis convenios. De ellos, cuatro se aplican en todo el territorio nacional: se trata de los tres acuerdos marco para temas concretos referidos al sector del

⁵² Convenios para Siderometalúrgica de Ávila, de Ciudad Real; de Guipúzcoa; de Huelva; de Málaga para Talleres; de Orense para Siderometalúrgica; de Santa Cruz de Tenerife para Siderometalúrgica.

Conclúan todos su vigencia el 31-12-1998.

⁵³ Convenio de Las Palmas para Siderometalurgia.

Metal en general (sobre clasificación profesional, sobre formación continua y sobre estructura de la negociación colectiva), y del convenio nacional para industria metalgráfica. Se echa en falta un convenio nacional para la industria siderometalúrgica, y si bien en el siguiente capítulo se entrará a fondo sobre este asunto, sí se puede anticipar que, por razones de inercia histórica, en la medida en que la OLIS cubría el ámbito nacional, derogada esta, a excepción del CGM, no ha sido factible una negociación en ámbitos pluriprovinciales.

Por contra, ha sido el ámbito provincial el preferido para regular este sector concreto, como lo ratifica también el hecho de que en ninguna comunidad autónoma pluriprovincial se haya firmado un convenio para la industria Siderometalúrgica, y sólo en las —hoy— comunidades autónomas uniprovinciales exista convenio para tal género de industria. La ausencia de convenio general, de ámbito nacional para la industria Siderometalúrgica, con independencia de que en general todos los convenios tengan un referente único en la derogada OLIS o en el CGM, resulta especialmente preocupante en un sector como el Metal que, en lo que al ámbito subjetivo de los convenios se refiere, emplea a casi a un tercio del total de personas ocupadas en el sector industria y energía⁵⁴, y que, en términos económicos, supone igualmente un tercio de la cifra de negocio y de los ingresos de explotación⁵⁵, indicadores estos suficientes para resaltar la trascendencia de de una eventual negociación supraprovincial, homogeneizadora del sector en el territorio nacional, o cuanto menos en los diferentes territorios autonómicos.

Existen trece convenios autonómicos, si bien a excepción del convenio para Metalgráfica de Cataluña, se trata de convenios para las comunidades autonómicas uniprovinciales. Más concretamente, Asturias, Baleares, Cantabria, Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja cuentan con convenios para la industria Siderometalúrgica. Tres comunidades concretas, cuales son Asturias, Navarra y La Rioja, cuentan además con convenios referidos a actividades específicas de

⁵⁴ En términos aproximados, el número de personas ocupadas en el Sector Metal es de 775.000 personas, de un total de aproximadamente 2.300.000. personas ocupadas en Industria y Energía. (Fuente: Anuario Estadístico 1997 del INE, Madrid, 1998).

⁵⁵ Aproximadamente, en el sector metal la cifra de negocios, se encuentra en torno a los 15.273.000 millones de pesetas, sobre un total de 46.058.529 millones para el sector industria en general; los ingresos de explotación, por su parte, se mueven en torno a los 15.543.000 millones, en relación a los 46.905.597 millones de la Industria en términos genéricos. (Fuente: Anuario Estadístico 1997 del INE, Madrid, 1998).

naturaleza Siderometalúrgica pero a las que se ha dado una regulación específica. Así en Asturias existe un convenio para industrias de Montaje y auxiliares y otro para Talleres de reparación de vehículos; Navarra, con uno para Fontanería y calefacción y otro para Talleres de reparación de vehículos; y La Rioja con un convenio para Talleres de reparación. Una reflexión idéntica a la hecha en relación al ámbito nacional podría hacerse en lo referente a la ausencia de convenios autonómicos de alcance pluriprovincial, especialmente en algunas comunidades autónomas que cuentan con un elevado número de trabajadores en el sector. Sírvanos de ejemplo el caso de Cataluña, de Galicia, de la Comunidad Valenciana, de Galicia o del País Vasco⁵⁶, observación ésta que no significa, desde luego, que sólo el número de trabajadores pueda ser un válido indicador de la deseabilidad de la negociación en el ámbito autonómico.

Los cuarenta y nueve convenios restantes tienen como ámbito de aplicación el territorio de la provincia. Cuarenta y cinco de ellos se dirigen a las industrias Siderometalúrgicas y tienen como ámbito funcional, respectivamente, los territorios de las provincias de Álava, Albacete, Alicante, Almería, Ávila, Badajoz, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Castellón de la Plana, Ceuta, Ciudad Real, Córdoba, La Coruña, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, Las Palmas de Gran Canaria, León, Lérida, Lugo, Málaga, Melilla, Orense, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Teruel, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya⁵⁷, Zamora y Zaragoza. A ellos se suman cuatro convenios referidos a actividades generalmente incluidas en el ámbito funcional de los convenios para la industria Siderometalúrgica, pero que en estos supuestos han sido dotados de una regulación específica. En Albacete rige un convenio diferenciado del convenio para industria Siderometalúrgica, en lo que respecta a las industrias de Cuchillerías y afines; en Guadalajara y en Málaga, están vigentes sendos convenios para Talleres

⁵⁶ En Cataluña, habría un total de 190.800 personas ocupadas en el sector, trabajando en unas 10.500 empresas; en la Comunidad Valenciana en torno a unas 65.410 personas ocupadas en casi 4000 empresas; Galicia cuenta con los alrededor de 46.895 empleados de sus mas de 2000 empresas, y el País Vasco con unas 122.000 personas trabajando en el sector, que globalmente ocupa, en sus mas de 4500 empresas, siendo el total de personas empleadas en el sector metal de unas 775.000 personas en total. (Fuente: Anuario Estadístico 1997 del INE, Madrid, 1998).

⁵⁷ Hay que advertir que para Vizcaya rige, mas exactamente, un pacto de eficacia limitada, y no un convenio en sentido estricto, sin que aun se haya procedido a su sustitución.

de reparación de vehículos, que comparten ámbito territorial con los correspondientes convenios para la industria Siderometalúrgica también vigentes; En Vizcaya, un convenio para Calefacción, ventilación y afines, se reparte el ámbito funcional y comparte el territorial con el pacto de eficacia limitada para industria Siderometalúrgica.

Como ya se ha señalado, se incluyen en la muestra convenios destinados a regir en las *actividades del sector Siderometalurgia*, tomando en cuenta también los convenios que regulan actividades que consideramos incluidas en el sector Siderometalurgia pero que cuentan con peculiaridades concretas que las hacen susceptibles de ser calificadas con cierta autonomía dentro del sector, en calidad de actividades subsectoriales (Industria para Montajes, para Talleres de reparación de vehículos, para Fontanería y calefacción, y convenios para Cuchillería.) y en el sector *Metalgráfica*.

Del total de convenios usados en la muestra, que ya se habían fijado previamente en sesenta y seis, cincuenta y cinco son convenios para la industria Siderometalúrgica (tres de los cuales son de ámbito nacional, pero referidos a materias concretas, sin que ninguno de ellos proceda a una regulación general del sector; siete autonómicos y cuarenta y cinco provinciales). En general se puede afirmar que, heredado del periodo preautonómico, el ámbito territorial en el que ejercen su influencia los convenios para la industria Siderometalúrgica sigue siendo el provincial, en la medida en que, como ya se indicó, los siete convenios autonómicos pertenecen a hoy Comunidades uniprovinciales, antiguas provincias antaño, teniendo por lo demás, cada provincia su convenio propio. Cinco convenios tienen como ámbito funcional las actividades relativas a Talleres de reparación de vehículos. Concretamente poseen convenio las provincias de Guadalajara y de Málaga, y las Comunidades Autónomas de Asturias, Navarra y La Rioja. Por su parte, los convenios de Navarra y de Vizcaya regulan las actividades de Fontanería y afines en sus respectivos territorios. En Albacete, rige un convenio para Cuchillería y afines en la medida en que la autonomía negocial, sobre la base de una tradición industria concreta, así lo ha decidido. Por último, en Asturias rige un convenio para Montajes y auxiliares.

Referidos a la industria Metalgráfica, se han incluido los dos únicos convenios existentes: el convenio nacional para industria Metalgráfica, y el convenio para Cataluña. Esta particular situación del subsector se justifica por la tradición del sector, en el que, pre-

viamente a la OLIS si existieron regulaciones colectivas generales, y por el devenir de la propia OLIM, que concluyó su proceso de derogación con la firma de un convenio general de ámbito nacional.

3.2 Convenios de empresa

Un segundo campo de estudio lo constituyen los *convenios empresariales*, en la medida en que el nivel empresarial de negociación tiene virtualidades y potencialidades especiales que habían de ser observadas, dado el papel que dicho nivel ocupa en la estructura de la negociación colectiva en la que mantiene una posición privilegiada en el sector (si bien este es un tema que se ha de tratar en el siguiente capítulo). Ello no puede, sin embargo, conducir a que el examen de los convenios del nivel empresarial tenga el mismo protagonismo que el referido a los convenios de ámbito supraempresarial. Por este motivo y a pesar de su inclusión en la muestra, no lo han sido de un modo semejante a los convenios supraempresariales y la mayor parte del protagonismo ha sido dado a estos últimos. La razón no es otra que la de que ellos constituyen el referente único (a falta de convenio general, y derogadas las Ordenanzas), para determinar cuál es el ámbito, y más concretamente el contenido de la negociación colectiva en el sector. Teniendo en cuenta esta primera cautela, la muestra empresarial ha sido necesariamente acotada para evitar una descripción demasiado agotadora y dispersa. Para lo cual se ha establecido la limitación numérica de no incluir en la muestra más de cincuenta convenios por entender que se trata de un número suficientemente representativo por encima del cual, si bien es posible alcanzar mayor realismo, se hace peligrar el carácter secundario de que se quiere dotar a este nivel de análisis y, por reflejo, se puede relegar aun segundo plano aquello que corresponde el objeto de estudio principal.

En total se han seleccionado cuarenta y ocho convenios de empresa, todos ellos vigentes, o prorrogados, en proceso o no de ser negociados a fecha 22 de marzo de 1999. A pesar de la aparente exigüedad de la muestra, y previa advertencia de que no es el objeto primario de este estudio el de analizar el contenido de la negociación en este concreto nivel, el número de convenios seleccionado responde a una serie de razones, que se han de señalar en las líneas sucesivas, y que no siempre tienen un fundamento estadístico y matemático puro, sino se fundamenta en consideraciones de tipo valorativo.

Teniendo en cuenta que el total del número de empresas que se podrían incluir en el sector metal, según su actividad principal, es de unas 68.800, aproximadamente⁵⁸, la pretensión de querer abarcar esa situación con un reflejo cuantitativo de convenios incluidos en la muestra, nos llevaría a un claro despropósito. No sólo porque se exige un primer paso de cribado —por cuanto el número de convenios de empresa en el sector es lo suficientemente importante como para hacer necesaria una selección previa en la que se tomen aquellos convenios más sintomáticos del estado de la negociación colectiva en este sector concreto—, sino porque ese número global de empresas ofrecido a priori puede dar una imagen distorsionada de la realidad negociadora que se quiere analizar.

De ese total de 68.888 empresas, casi 23.000 son empresas que no cuentan con ningún trabajador, dato que nos lleva a pensar que es necesario ir minorando nuestras pretensiones de confeccionar una muestra muy completa. A ello se une que algo más de 17.000 empresas tienen sólo uno o dos trabajadores, unas 10.500 empresas cuentan con una plantilla entre tres y cinco trabajadores, y casi 6.000 tienen menos de 20 empleados. Algo más de 4.000 empresas tiene entre 21 y 50 empleados, y más de 1.000 tienen entre 51 y 100 empleados. Tan sólo unas 950 empresas tiene más de 100 empleados, de las cuales casi 160 tienen más de 500 empleados, unas 50 empresas emplean a más de 1.000, y solamente en alrededor de 8 empresas trabajan más de 5.000 empleados⁵⁹. Este elenco numérico, tiene la finalidad primera de explicar el por qué de nuestra muestra de cuarenta y ocho convenios.

De un lado, se han obviado la mayor parte de los convenios con un ámbito subjetivo inferior a los 100 trabajadores, y se ha optado por incluir convenios con un muy significativo número de trabajadores cubiertos por su regulación. Indiscutiblemente hubiera sido interesante analizar el estado de la cuestión en ese ámbito concreto, pero la necesidad de simplificar ha llevado a excluirlos de la muestra, a la vez que otros parámetros de selección han entrado en juego. Para seleccionar, se ha procedido previamente a la clasificación de las empresas y de los convenios en diversos grupos, a modo de subsectores dentro del sector del Metal. En esta ocasión ha servido de elemento de referencia su concreta actividad para lo cual se ha acudido,

⁵⁸ Fuente: Directorio Central de Empresas (DIRCE), INE. Resultados Estadísticos 1998, Tomo I.

⁵⁹ Idéntica fuente.

primero a las Condiciones técnicas y de dimensión mínima para instalación de industrias (Ordenes de 10 de febrero de 1964, de 23 de diciembre de 1966) y en segundo lugar al elenco de actividades contenido en la Clasificación Nacional de Productos por Actividades (CNPA-96)⁶⁰. En las Condiciones Generales, en su apartado cuarto, se enumeraban los subsectores concretos en que se dividía la industria siderometalúrgica, y eran: 1.- Fabricación y montaje de automóviles y demás vehículos similares; 2.- Siderurgia; 3.- Fabricación de motores de explosión; 4; Reparación y montaje de aparatos electrodomésticos; 5.- Construcciones de maquinaria eléctrica, y aparatos eléctricos, y 6.- Construcción de material ferroviario. Esta previa clasificación nos ha servido como uno de los elementos iluminadores de nuestra clasificación, y se ha contrastado con las actividades englobadas en la Clasificación Nacional, concluyéndose con la existencia de determinados subsectores coincidentes.

Sin embargo, con carácter general, es en el segundo elemento en el que hemos hallado más claridad al respecto. En la clasificación nacional, en la sección D, y en las subsecciones DJ, DK, DL, y DM, se contiene *grosso modo* los productos y actividades encuadrables en el sector del Metal. Atendiendo a las divisiones en que cada subsección se parcela, se ha procedido a la clasificación de los convenios de empresa y previamente de la empresa misma, en seis grupos:

I. Siderurgia, incluyendo aquí a las empresas que realizan actividades relativas a los productos de las divisiones 27 y 28 de la CNPA-96, y que se correspondería con el subapartado segundo del apartado cuarto de las Condiciones Generales.

II. Metalgráfica, que, si bien no aparece como tal división en dicha clasificación, se ha entendido que se le debía dar una virtualidad propia dado el papel de la Metalgráfica en el nivel supraempresarial;

III. Bienes de Equipo Mecánico, que engloba las actividades y productos de la sección 29 CNPA-96, y que encontraban un precedente en el subapartado tercero de las Condiciones.

IV. Bienes de Equipo eléctrico, diferenciando: de un lado a las empresas mas generales, enmarcables en la división 31 CNPA-96, heredadas del apartado quinto de las condiciones De otro lado, las

⁶⁰ Recogida en el RD 81/1996, de 26 de enero, publicado en el BOE núm. 51, de 28 de febrero.

empresas dedicadas a electrónica, informática y telecomunicaciones, incluidas en las secciones 30 y 32 CNPA-96, y, marginalmente, a las empresas de línea blanca, que aunque solo sea una subdivisión, constituye una parcela interesante de estudio diferenciada, que se corresponde con el subpartado cuarto de las Condiciones.

V. Automoción y componentes, de la división 34 CNPA-96, y del subpartado primero de la Condiciones Generales Minimas.

VI. Otros transportes (militares y civiles) de la División 35 CNPA-96.

En primer lugar, habría de señalarse que se es consciente de que los grupos no son cuantitativamente uniformes, en la medida en que la importancia de cada subsector no es la misma, e incluso algunos grupos no constituirían por si mismos subsectores como tales. Así, en el *primer grupo* se incluyen catorce convenios de empresa (a saber: los convenios de Metalúrgica Galaica, Nueva Montana Quijano, Funditubo, Bellota Herramientas, Mantenimiento de sistemas GEC Alsthom, Aceralia —en realidad se trata de dos convenios, uno para cada uno de sus centros—, Inespal Metal, Roca radiadores, S.A., Comercial Cointra S.A., Flabesa, Fabricas Lucia del Norte, Sistemas e Instrumentación (SEI), S.A. y Control y Montajes Industriales. En el *segundo grupo*, por su carácter anecdótico, se ha incluido un único convenio, el correspondiente a Comercial Envases de Navarra, S.A. El *tercer grupo* incluye tres convenios, los pertenecientes a Thyssen Boetticher, S.A., Buhler, S.A., y GEC, Alsthom Transportes y Electromecánica, S.A. De las empresas de Bienes de equipo eléctrico (*cuarto grupo*), con carácter general, se han seleccionados dos, ABB service y AEG Automatización, S.A. Las representantes de electrónica, informática y telecomunicaciones son ocho: Sintel, S.A., Amper Servicios, Alcatel Cable, Indra Espacio e Indra DTD, S.A., Siemens Nixdorff, S.A., y Fujitsu Sorbus y España, S.A. Por ultimo, línea blanca se representa con un total de cuatro (Domar, Miele, Electrolux y B/S/H/). En el *quinto grupo* se han incluido doce empresas, siete de automoción, y cinco de componentes, tales como Volkswagen, Renault, Seat, Ford, Iveco, Peugeot, Opel, VB Autobaterias, Valeo distribución, Tudor, Delphi Asientos, Robert Bosch. Por último, en el *sexto grupo*, se incluyen SBB Blindados, S.A., Bazan de Construcciones Navales, CASA, y Santa Barbara⁶¹.

⁶¹ La diferencia cuantitativa (14-1-3-14-12-4) responde a una diversa importancia en lo que al numero de trabajadores ocupados y al volumen de negocio se refiere. Siderurgia

En segundo lugar se ha de recalcar como se es también consciente de que, por haber atendido exclusivamente a un criterio cuantitativo (número de trabajadores y activo y patrimonio neto), dentro de cada grupo, se ha procedido a una selección discrecional aunque no por ello aleatoria. Tal y como ya se anticipó, se ha pretendido evitar la inclusión de los convenios pertenecientes a empresas de pequeña envergadura, y se ha optado por incluir a aquellas empresas con un significativo número de trabajadores, sin renunciar en todos los casos a incorporar reflejos puntuales del estado de la cuestión en las empresas relativamente pequeñas, en todo caso con mas de 50 trabajadores. Por ello, en el primer grupo, se han tomado desde convenios que se aplican a unos 96 trabajadores, (C. para Comercial Coindra), hasta convenios que se aplican a unos 1.000 (CC. para Inespal Metal o Aceralia) o incluso a 4.200 trabajadores (Roca Radiadores), pasando por convenios que se aplicarían a unos 600 empleados (Bellota Herramientas), o unos 250 (Metalúrgica Galaica Funditubo)⁶². En el segundo grupo, se ha tomado a los solos efectos de tener un mínimo referente del contenido de la negociación en el nivel empresarial, y de su correspondencia con el nivel supraempresarial, el Convenio para Comercial de Envases de Navarra que cuenta con unos 65 trabajadores. En el Grupo dedicado a las empresas dedicadas a la fabricación de bienes de equipo mecánico se han incluido convenios que afectan a un número importante de trabajadores y que cuentan con un elevado activo y patrimonio. Si bien este concreto subsector se caracteriza por estar compuesto de empresas con menos de tres trabajadores, por las razones ya aludidas anteriormente, se ha preferido optar por los convenios de empresas con un peso suficiente en el concreto subsector. Así, por ejemplo, Thyssen Boetticher cuenta con aproximadamente 1.500 trabajadores en sus centro de Madrid y Valencia, si bien no se han tomado en cuenta sus filiales que cuentan con un numero inferior de trabajadores,

ocupa en torno a 305.400 personas, y su volumen negocial alcanza los 4.893.677 millones de pesetas aproximadamente. Los bienes de equipo mecánico cuentan con unas 142.000 personas empleadas, y suma una cifra de negocio de 2.098.000 millones de pesetas. Los bienes de equipo eléctrico emplean a unos 135.710 trabajadores, y poseen una cifra de negocio de unos 2.718.000 millones de pesetas, y automoción en sentido general, ocupa a 190.000 personas y ronda los 5.562.500 millones de cifra de negocio.⁶² Estas cifras coadyuvan a entender el porqué de ese concreto numero de convenios de empresas seleccionados.

⁶² Datos tomados del Directorio DUNS 50.000 Principales Empresas Españolas, 1998, y que son solo meramente orientativos, sujetos al devenir del proceso de contrataciones propio de cada empresa y a la propia autonomía negocial.

hecho que se repite referido a GEC Alsthom., que ocupa a unos 1.900 trabajadores.

Dentro del grupo dedicado a las empresa de bienes de equipo eléctrico se han tomado principalmente convenios de empresas de electrónica, informática y telecomunicaciones, por el auge económico que manifiesta este apartado del subsector genérico, por lo que se han relegado a un segundo planos otras empresas. En general, las empresas seleccionadas se mantienen dentro de la franja que podríamos llamar de grandes empresas, con mas de 500 trabajadores. A excepción de Indra Espacio, que cuenta con unos 80 trabajadores, todas se mantiene en ese límite (Amper, Alcatel, Siemens), si bien las Fujitsu llega a los 1.000 empleados. Se ha tratado de que se correspondan con las empresas que realicen actividades novedosas, por cuanto se trata de un subsector en crecimiento, y se pretende constatar si el avance tecnológico y su aplicación comercial-industrial tiene una correlativa plasmación en los contenidos negociales (a efectos, por ejemplo del lugar y del tiempo de trabajo y de las vicisitudes anejas). En esa línea argumental se inserta la justificación de la inclusión de empresas pertenecientes a la llamada línea blanca, respecto a la cual se han incluido convenios de empresas de distinta magnitud (Domar, unos 425 trabajadores, Miele, unos 150, Electrolux, unos 1.200 trabajadores.)

El subsector automoción se ha de dividir en dos partes, en lo que al tamaño de las empresas seleccionadas se refiere. De un lado, se han tomado las empresas de automoción tradicionales que cuentan con un elevado número de trabajadores (Volkswagen con unos 4.700 trabajadores, Renault con unos 1.100, Seat con unos 12.800 trabajadores, Ford con aproximadamente 8.500 trabajadores, Iveco con unos 3.300, Peugeot con alrededor de 4.400, y Opel con unos 9.000 trabajadores). De otro, aquellas empresas de componentes de automoción respecto a las cuales se han tomado convenios referidos a empresas con un número diverso de trabajadores con el fin de disponer de convenios representativos según la magnitud de la empresa. Ello se traduce en haber tomado convenios de más de 4.500 trabajadores (Robert Bosch), de más 500 trabajadores (VB Autobaterias), de unos 400 trabajadores (Delphi asientos), y de alrededor de 100 trabajadores (Valeo Distribución), habiendo obviado, en la línea ya marcada, convenios referidos a empresas con un reducido número de trabajadores. Por último, los convenios a incluir en el sexto grupo, corresponden a empresas muy representativas dentro del sector por su valor estratégico en términos económicos y su especial

posición en el mercado, así como por el número de trabajadores que emplean⁶³.

En conclusión, se puede decir que (respetando el tope fijado a priori de convenios incluibles en la muestra) dentro de cada subsector se han seleccionado un número de convenios aproximadamente proporcional al peso del subsector, tomando como indicativos económicos el número de trabajadores y su volumen de negocio, al que hemos dejado en un segundo plano ante la virtualidad tamizadora del criterio cuantitativo del número de sujetos posiblemente afectados por el convenio. Con contadas excepciones, se han excluido los convenios de pequeñas empresas, si bien no siempre se han seleccionado dentro del elenco disponible aquellas empresas con mayor número de trabajadores, en la medida en que también se ha buscado obtener datos, aunque mínimos, de las posibles matizaciones que presenta la negociación en los distintos estratos negociales en lo que al tamaños de la empresa se refiere.

En definitiva, se ha limitado mucho la muestra y se la ha querido cualificar no en términos cuantitativos o matemáticos. Ha presidido esta delimitación la intuición, casi certeza, de que, de haber tomado todos los convenios existentes, no por ello se habría llegado a mejores conclusiones o conclusiones más completas. Por el contrario, se habría desembocado en un cierto exceso descriptivo y en una enorme casuística que habría impedido llegar a conclusiones operativas, poniendo obstáculos a la finalidad esencial de lograr una representación fiel contenido real de la negociación, en relación con el peso comparativo de cada convenio en su contexto. Por ello, las variadas restricciones no limitan, a nuestro juicio, el valor de la muestra como tal.

Definido el ámbito funcional del estudio y determinado, cuantitativa y cualitativamente, el objeto del análisis es el momento de entrar en lo que constituye el objetivo principal de este estudio: el análisis del *contenido de la negociación colectiva en el sector del Metal, a lo que se destinan las páginas que siguen.*

⁶³ Por poner un par de ejemplos, Bazan ocupa a unos 7500 trabajadores, y CASA a unos 7900 trabajadores.

I. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL

1. ANTECEDENTES

El del metal ha sido uno de los sectores en los que, como ha sucedido con tantos otros, la presencia y el peso de la Ordenanza Laboral ha condicionado fuertemente el desarrollo de la negociación colectiva; y ello pese a que la Ordenanza de que se trata, la de la Industria Siderometalúrgica (OLIS), de 29 de julio de 1970, fue derogada, tempranamente en relación con otras, por la Orden Ministerial de 17 de febrero de 1988.

El intenso condicionamiento ha sido triple. En primer lugar, en lo que se refiere al contenido de los convenios, particularmente los sectoriales provinciales, los cuales han copiado con frecuencia, incorporándolos al texto convencional, términos, enfoques, tratamientos o artículos completos de la OLIS. O bien se han remitido a la misma y aún ahora se remiten en algunos casos, pese a los años transcurridos desde la derogación de la Ordenanza; lo que plantea el problema de la calificación jurídica del resultante normativo de la remisión con valor convencional pese a reproducir el tenor de la derogada OLIS. O bien, experimentando una influencia mucho más sutil, los convenios provinciales han acogido en temas variados los planteamientos de fondo de la OLIS, planteamientos que le han sobrevivido, determinando de forma decisiva el tratamiento dado a los mismos no sólo por los convenios contemporáneos de su vigencia sino también por los suscritos una vez derogada (el sistema de clasificación profesional o del régimen disciplinario son ejemplos de ello).

En segundo lugar, la persistencia en el tiempo de la OLIS, hasta su derogación en 1988, ha tenido como consecuencia en el sector del metal, lo que no es sin embargo generalizable a otras ramas de actividad, la ocupación del espacio sectorial nacional y la innecesariedad o extrema dificultad de potenciar ese nivel de negociación. De forma que han sido los convenios sectoriales de ámbito más reducido los que se han desarrollado, configurando, de una parte, un nivel estatal atendido normativamente hasta 1988 por la OLIS y, de otra parte, una negociación, relacionada con la OLIS por contenidos y forma de abordarlos, que tiene lugar sobre todo en el nivel sectorial provincial. El protagonismo de este último ámbito de negociación, y la consolidación de prácticas negociadoras asociadas a él, han diseñado un tipo de estructura negociadora de naturaleza básicamente provincial que ha seguido existiendo aun tras la desaparición normativa de la OLIS que la había justificado pero cuya ausencia debería, en cambio, haber revalorizado el nivel estatal. Lo que no ha sucedido.

En tercer lugar, el condicionamiento operado por la OLIS se ha manifestado también en los conflictos asociados a su derogación y en el modo cómo fue sustituida por lo dispuesto en convenios colectivos (por utilizar la terminología del Estatuto de los Trabajadores, en ese momento, la Disposición Transitoria Segunda, ahora desplazada por el tenor de la actual Disposición Transitoria Sexta). Sin duda que la derogación de la OLIS, con todos los problemas jurídicos de identificación del conjunto normativo vigente que ello generó, estuvo estrechamente vinculada a la negociación del denominado Convenio General del Metal (CGM), publicado el 26 de junio de 1987 y con una vigencia de dos años entre el 1 de enero de 1987 y el 31 de diciembre de 1988. Tal CGM, tuvo la pretensión de ocupar el espacio de la OLIS, el sectorial estatal, procediendo a su sustitución y derogación. Aunque como tal convenio no pudo realizarlo, al carecer de eficacia general y ser considerado como convenio colectivo extraestatutario, no obstante cumplió la función práctica de ofertar una regulación materialmente sectorial (por la vía de la aplicación práctica de sus contenidos) que hizo menos traumática la derogación de la OLIS. Derogación que, además, quedó justificada en el hecho de que el sector quedaba suficientemente cubierto en razón de la abundante negociación sectorial provincial. De tal forma que, bloqueada la negociación estatal por falta de acuerdo y por la propia existencia del CGM que ocupaba, bien que con no plena legitimidad, tal espacio, el peso de la negociación estatutaria se desplazó a la negociación provincial (o se mantuvo en ella) que se vio así, como verdadero ele-

mento sustitutorio de la OLIS, revalorizada en cuanto a su función, propiamente subsidiaria o alternativa a un convenio sectorial estatal inexistente o imposible.

Junto a estos antecedentes, referidos en general al sector del metal o de las industrias siderometalúrgicas en la forma definida en el apartado anterior, es preciso señalar que existe otro ámbito, prácticamente un subsector de atender a la materialidad de la actividad, conectado con las mismas aunque constitutivo de un espacio que fue en su día, y lo sigue siendo, diferenciado. Se trata de la Industria Metalgráfica y de Construcción de Envases Metálicos. Definido como ya se ha indicado en el apartado anterior sobre la base del ámbito funcional establecido en el artículo 3 de la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica y de Construcción de Envases Metálicos (OLIM), de 1 de diciembre de 1971), este sector ha estado convencionalmente desatendido sin que haya tenido lugar el fenómeno que llamaríamos de provincialización de la negociación propio del sector de la Industria Siderometalúrgica.

La suerte de esta última Ordenanza ha sido, por otra parte, diversa de la de la OLIS. Mantenido vigente mucho más años, fue derogada por la Disposición Transitoria Sexta del ET con fecha 31 de diciembre de 1995, tras la prórroga hasta ese momento concedida por la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994. El espacio dejado por la misma fue finalmente cubierto por el Convenio colectivo sectorial estatal para la Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos de 30 de julio de 1996 cuyos efectos finalizaron el 31 de diciembre de 1997, siendo sustituido por un nuevo convenio colectivo, actualmente vigente, de 10 de septiembre de 1998 (aunque con retroacción de los efectos económicos al 1 de enero de 1998) y cuya duración está prevista hasta el 31 de diciembre de 1999. Paradójicamente, es en este subsector donde se ubica el único convenio sectorial de comunidad autónoma vigente (el de Cataluña, de 1 de septiembre de 1998) y con una vigencia prevista igual a la del Convenio sectorial estatal.

2. LA SITUACIÓN ACTUAL: ACUERDOS Y CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES Y SU ÁMBITO DE APLICACIÓN

La revalorización del nivel provincial, propiamente en el sector siderometalúrgico, aún deja sentir sus efectos hoy, al tratarse de un

sector donde no existe convenio estatal y en el que las iniciativas a ese nivel, que han existido y son relevantes, se han traducido en Acuerdos Marco o Convenios Colectivos sobre materias concretas que, a la vez que tratan de condicionar la negociación sectorial en niveles inferiores, no obstante la respetan y la revalorizan al asignarle un papel que, posiblemente, un convenio estatal de sector típico les habría sustraído en gran parte.

Estos Acuerdos son: durante el año 1996, el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional y el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales; durante el año 1997, el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el sector del Metal; y, en 1998, el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal. Puede decirse, por tanto, que, en el sector del metal, el nivel estatal está atendido, bien que parcialmente, por este tipo de Acuerdos mientras que el papel de regulación más típica, tradicional y completa de las condiciones de trabajo mediante instrumentos convencionales directamente aplicables a las relaciones laborales se hace a través, preferentemente, de los convenios sectoriales de naturaleza provincial y/o por convenios de empresa.

Se trata de convenios provinciales de sector, aunque algunos aparezcan como de ámbito autonómico, ya que éstos son siempre convenios sectoriales de comunidades autónomas uniprovinciales; esto es, ámbitos geográficos o territoriales en los que el convenio colectivo, ahora llamado de comunidad autónoma, sigue cumpliendo el papel anteriormente desempeñado por el convenio provincial al que sustituyó en su día sin alterar ni la función del convenio, ni su contenido, y ni siquiera a veces el tenor literal de sus mandatos. Tan es así que el fuerte y muy significativo proceso de homogeneización que tiene lugar entre los distintos convenios provinciales con el resultado de la uniformación de orientaciones y contenidos (a veces, incluso, entre el típicamente perteneciente al sector del metal o siderúrgico y el de otros subsectores del mismo como talleres de reparación de vehículos o montajes metálicos), se produce también entre los distintos convenios provinciales típicos y los autonómicos uniprovinciales. Sin que prácticamente nada ponga en evidencia lo que, al calificar a algunos como de comunidad autónoma, podría pensarse respecto de su contenido o de su función: que fuera distinta de la del provincial (en contenidos, orientaciones, relaciones con el nivel nacional o con los convenios de empresa).

Por su parte, todos los Acuerdos estatales relativos a materias concretas a los que se ha hecho mención antes establecen como ámbito funcional de aplicación el típico de las empresas pertenecientes al sector del metal, subsistente desde hace décadas, sin alterarlo o cambiarlo como podría ser necesario teniendo en cuenta la evolución del propio sector, de sus actividades y de la estructura de las empresas (quizás, una nueva definición del mismo incorporando actividades; o la partición o mayor autonomía en subsectores que han evolucionado poderosamente en los últimos tiempos, etc.). En cambio, y como ya se estableció en el apartado anterior, las empresas a las que se aplican tales acuerdos son las que actúan en el sector del metal «tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, incluyendo asimismo, a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios». Igualmente quedan afectadas «las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm; tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión». Finalizando la definición del ámbito funcional con la afirmación extensiva de que se regularán igualmente por los Acuerdos «aquellas nuevas actividades afines o similares», y que quedarán fuera, básicamente, «las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización». Lo anterior excluye de su ámbito a las empresas pertenecientes a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos cuya caracterización central es la de ser empresas dedicadas a esas actividades pero que utilizan chapa metálica de espesor igual o inferior a 0.5 mm (se trata, como se vio en el apartado anterior, de empresas dedicadas a la fabricación de envases, a la litografía sobre metales y a las fábricas de conservas salvo las que envasen sólo sus propios productos).

3. LA ARTICULACIÓN DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN MEDIANTE ACUERDOS ESTATALES

Que, salvo para las industrias metalgráficas, los convenios sean sólo provinciales o de empresa no significa que el nivel estatal sectorial esté desatendido en el sector siderometalúrgico; no lo está, y

tampoco lo ha estado antes, aunque, tanto entonces como ahora, de forma un tanto particular. Lo explica lo que se expone a continuación.

3.1. El Convenio General del Metal

Ya que se está tratando la cuestión de la estructura de la negociación colectiva en el sector del metal, no puede dejar de mencionarse la influencia que en su configuración ha podido tener el Convenio General del Metal (CGM) de 1987, ya citado; entre otras razones, por cuanto parte de sus objetivos fue, precisamente, el de organizar más racionalmente la estructura de la negociación colectiva en el sector del metal (delimitado como se acaba de hacer), aspirando incluso a desempeñar parte del papel cumplido hasta ese momento por la OLIS.

Al margen de su eficacia jurídica y también del papel efectivamente desempeñado, el CGM, en lo que a la estructura de la negociación colectiva hace referencia se caracterizaba por lo siguiente: a) en primer lugar, el CGM diferenciaba, en su Capítulo Preliminar (titulado como de naturaleza jurídica) entre materias de aplicación directa no necesitadas de inserción en convenio colectivo alguno y otras, de eficacia indirecta que sí exigían tal decisión de incorporación (básicamente, las cuestiones salariales); b) en segundo lugar, se autocalificaba (Disposición Final Segunda, acerca de las reglas de concurrencia) de contenido obligatorio, salvo que otra cosa se desprendiera de su regulación concreta, aplicándose a todas las relaciones de trabajo del sector; claramente cuando se trataba de condiciones dotadas de eficacia directa —que no necesitaban, según el CGM, incorporación a otra norma convencional— pero incluso también —aunque aquí habría que interpretar que para los sujetos negociadores de los convenios— en las partes dotadas sólo de eficacia indirecta; c) los convenios vigentes a la entrada en vigor del CGM (continuaba la Disposición Final Segunda) sólo se verían afectados por el CGM al final de su vigencia (se entiende que normal, no prorrogada o excepcional), salvo que los propios convenios otra cosa hubieran previsto (estableciendo, por ejemplo, cláusulas de recepción de negociaciones de otro ámbito o de tipo estatal o más favorable); d) cuando tales convenios vigentes (sin distinguir nivel: provinciales, autonómicos) finalizaban su duración, el CGM tendría prevalencia (caso de prorrogarse o de renovarse el convenio inferior) si la cuestión se refería a lo que el CGM llamaba «contenido normativo general que,

con tal carácter revestía la Ordenanza y normas anexas» a las que el CGM pretendía sustituir; e) el ámbito o nivel empresarial, no obstante, quedaba inmune en la medida en que el CGM preveía que no sería de aplicación a las relaciones laborales regidas por un convenio de empresa (y se supone, tanto en su duración primera, originada antes que la del CGM, como posterior prorrogada o renovada), salvo que ambas partes así lo decidieran adhiriéndose al CGM, esto es, cancelando su propio nivel de negociación autónomo (si la adhesión era total) o limitándolo (si era parcial).

Como se ve, pues, el CGM era un convenio que pretendió imponerse, en su parte reguladora directa o de condiciones de trabajo, a la negociación sectorial de ámbito inferior o provincial en determinadas materias (todas las que regula salvo las salariales: contratación, clasificación profesional, tiempo de trabajo, régimen disciplinario, seguridad laboral), monopolizando esa disciplina y atribuyéndose en exclusiva esa regulación (o, cuando menos, fijándola como un mínimo de tratamiento). Imposición directa, o con el refuerzo de la negociación y el acuerdo en niveles inferiores, que no regía para materias no previstas en el mismo en las que la competencia quedaba remitida a otros niveles donde se fijara. Finalmente, el CGM no se imponía en el ámbito empresarial, dejando a la decisión de los negociadores asumir o no el CGM y en la intensidad que así lo estimaran, y permitiéndoles la libertad de asociarse o no al proceso racionalizador y articulado diseñado por el CGM.

Pese a todas estas intenciones, ciertamente no formuladas con excesiva claridad, el CGM no consiguió imponer estas reglas fuertemente condicionado por su naturaleza extraestatutaria, esto es, carente de eficacia personal general y sin capacidad de obligar a los sujetos negociadores de las asociaciones empresariales y sindicales no firmantes del mismo, a quienes, como es lógico, no se dirigían los mandatos estructuradores de la negociación colectiva. De tal forma que, desaparecida la OLIS e ineficaz el CGM, la estructura de la negociación colectiva en el sector continuó estando necesitada de racionalización y ordenación; como, en general, todo el sistema español de negociación colectiva. Reproduciendo, en consecuencia, defectos como el de descentralización exagerada, en este caso por una excesiva presencia de los convenios sectoriales provinciales que, derogada la OLIS e inexistente un convenio estatal de sector, han invadido las funciones posibles de éste último sin tener esa connotación general ordenadora; o el de atomización e independencia absoluta entre los distintos convenios, regidos por la

regla excluyente de la concurrencia contenida en el artículo 84 del ET, bien que matizada por el acercamiento práctico en cuanto al contenido que se ha producido por la identidad de los mismos, sobre todo en lo que se refiere a los convenios provinciales de sector.

3.2. El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva

No precisamente para el sector metal sino para todos los posibles, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) de 28 de abril de 1996, tiene de nuevo como objetivo el racionalizar la estructura de la negociación colectiva estableciendo una articulación convencional, mediante el reparto por niveles de materias o de competencias sobre materias.

La idea de fondo es establecer una conexión, que se pretende basada en la relación entre unidad o nivel de negociación y materia o parte de una materia (o tipo de enfoque que se dé a una materia) que introduzca una racionalidad vinculada a criterios funcionales. Racionalmente, la asignación de una materia a un cierto nivel de negociación se desprende de la función que se asigna a cada convenio dentro de la estructura negocial. Por tanto, es en razón de la función que es lógico y eficaz atribuir a cada convenio como se atribuyen las competencias materiales: fijar reglas mínimas o estándares en relación con las condiciones básicas de trabajo, proporcionar a ámbitos muy reducidos normas adaptadas a sus características, regular todos los aspectos de determinadas materias en niveles amplios pero homogéneos, adecuar regulaciones a exigencias de tipo organizativo determinadas por el contexto tecnológico, económico o locativo, llevar al nivel más estable de negociación las materias que se entienden deben quedar dotadas de un cierto grado de permanencia, etc...

La estructura negocial adquiere así el sentido de un todo dentro del cual cada convenio o nivel de negociación cumple un papel regulador parcial, proporcionando sólo el conjunto de los convenios el total de la disciplina. Es claro, por tanto, que articulación es igual a ordenación del sistema negocial, como ordenación es igual a funciones diferentes entre convenios y supone que alguno de ellos ha de adoptar un rango diverso y predominante, precisamente en cuanto ordena, al que los demás deben subordinarse. Ese papel se reserva por el AINC al convenio estatal de sector. Se trata de una forma de racionalizar (y, por tanto, de especializar) la negociación colectiva o

su estructura trámite el abordaje y reparto de materias como método que se encuentra ya reflejado en el artículo, 83 del ET. En realidad este artículo establece que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas «podrán establecer la estructura de la negociación colectiva», mediante acuerdos o convenios colectivos. Una habilitación que ya hace posible una intervención de disciplina, organización y control a la vez que de fomento e incentivación de la autonomía colectiva por la autonomía colectiva misma.

Pues bien, a la hora de concretar en qué consiste esa estructuración de la negociación colectiva, el artículo 83 del ET no da pista alguna, añadiendo luego, como si fueran cosas diferentes, que, además de proceder a estructurar la negociación colectiva, tales acuerdos podrán, de una parte, «fijar reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios» (lo que puede ser una manera, si bien es posible que desestructurada, de estructurar la negociación colectiva), y de otra parte, establecer «los principios de complementariedad de los diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores»; o lo que es lo mismo, un reparto de materias por niveles o unidades de negociación que se suele denominar articulación convencional y que, desde luego, es una forma típica de estructurar la negociación colectiva.

El AINC recoge la sugerencia legal del artículo 83 del ET y se decanta, dentro de las dos posibilidades que el mismo ofrece, por la que hace pivotar la estructura sobre el reparto competencial o material, rechazando aquella otra que, aceptando la soberanía de cada unidad negocial para abordar en su integridad todas las cuestiones que estime pertinentes, se limitaría a establecer reglas de solución de conflictos para una concurrencia que es, así, ineludiblemente conflictiva. Mientras que, en cambio, en el criterio material, el conflicto convencional no existe porque los convenios ya deben suscribirse dentro de unas coordenadas que, forzosamente, los hacen compatibles con los demás; el conflicto, si acaso, se producirá en la fase previa del sujeto negociador y su pretensión de hacer valer esa condición plenamente respecto de cualquier materia.

Pueden corregirse los motivos que han empujado a esta opción que tiene a eliminar la autosuficiencia o el autismo convencional que tiene, quizás, más libertad, más autonomía, mayores facilidades de expresión para los muy diversos equilibrios de fuerzas (según sectores o empresas); pero también altos costes. Tales como:

— negociación reproducida sobre las mismas materias en diferentes unidades de negociación incluso del mismo sector de actividad con lo que ello supone de reduplicación de esfuerzos que no necesariamente llevan a frutos distintos (superfluidad de la negociación) o si lo hacen suponen introducir diversidades (complejidad);

— multiplicación de los gastos negociadores (reproducción de conflictos, tiempo consumido en negociaciones en paralelo, gastos de negociación —directos o indirectos—);

— desaprovechamiento de la capacidad y competencia de obligar de los distintos interlocutores sociales dada su especialidad en el tratamiento de cada grupo o tipo de temas.

A solucionar estos defectos se dispone el AINC que, por lo dicho, se decanta por un sistema de estructuración articulada basada en el reparto competencial sobre las materias; es decir, forjando una estructura basada en el principio de concurrencia no conflictiva (con principios como los de complementariedad, suplementariedad, exclusividad o reserva); lo que el artículo 83 del ET llama, muy genéricamente, «principios de complementariedad de las diversas unidades de negociación». De esta forma, se espera, el esfuerzo negocial se concentrará en ciertos niveles según las materias y seguramente se repartirá además en el tiempo en una sucesión escalonada de los momentos de actuación en los distintos niveles (el reparto en términos de mínimos y mejoras es típica expresión de un reparto material o de tratamiento que exige también una secuencia de fases temporales o momentos sucesivos de negociación). El reparto de materias o, en su caso, de competencias sobre materias supone también una ordenación temporal. Que, además, al venir desde el convenio más amplio, ya que la complementariedad se formula siempre como venida desde el más reducido hacia el más amplio que ya existe, significa, casi de forma ineludible, un principio de prioridad, prevalencia o preeminencia del convenio más amplio.

El Preámbulo del AINC se refiere a la forma concreta de organizar esa racionalidad por especialización indicando que «determinadas materias quedarán reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos». Esta idea se repite y amplía cuando describe la operación como «distribuir las materias entre los distintos ámbitos negociadores». Concretando que, (a) habrá materias que deban ser abordadas preferentemente en el ámbito nacional o de

rama de actividad (haciendo coincidir ámbito estatal y sector e ignorando, por diversas razones que pueden imaginarse pero que no es el caso de expresar aquí, los otros ámbitos sectoriales: autonómico y provincial) y que (b) el resto de las materias podrán dejarse a otros ámbitos, sin mayores precisiones. El objetivo es lograr una «regulación sistemática y articulada del correspondiente sector» que habrá que definir caso a caso. En algunos, el AINC considera que la realidad ha impuesto que sólo exista el convenio sectorial o de rama de actividad estatal (podría ser el caso del Convenio de la Industria Metalgráfica); aquí la reestructuración no es, quizás, necesaria, o es, seguramente, imposible. En otros casos (lo que es, sin duda, más habitual) el convenio de sector (estatal, desde luego) puede concurrir con otros convenios colectivos. Es aquí donde la ordenación es necesaria y posible y debe desarrollarse conforme a la idea de que el convenio estatal es el más relevante y central y los demás convenios, acuerdos o pactos (ya sean de ámbitos territoriales inferiores al estatal, ya sean de empresa) se vinculan (tanto da decir que se adecuan o adaptan) a él.

El cómo también lo expresa el AINC: es el convenio estatal de sector el que define la estructura y el que ocupa la posición central; es a partir de él que se organiza la estructura de la negociación, siendo, a la vez instrumento de organización (característica que compartiría, en cada sector, con el propio AINC) y regulador él mismo de las materias. Distribuyendo éstas «de forma precisa»; bien reservando unas al ámbito estatal (o a sí mismo), o dejándolas a los ámbitos inferiores (en general o en concreto a alguno o algunos de ellos), bien dando prioridad a la regulación estatal (de mínimos, de principios o de reglas generales) respecto de la cual las de ámbitos inferiores no serían sino de complemento. Por utilizar una terminología a la que ya estamos habituados: competencias exclusivas sobre materias o partes de materias ya sea del convenio estatal ya sea de otros convenios (sectoriales no estatales o de empresa), competencias compartidas sobre esas materias o partes de materias en términos de complementariedad (el estatal fija el mínimo y los demás convenios mejoran esas condiciones), o de complementariedad (el convenio estatal establece reglas generales que, para lograr eficacia y aplicación, han de ser completadas por los demás convenios). Por último, y residualmente, materias libres que se someterán a las estrictas reglas legales de concurrencia (art. 84 del ET).

Pese a todo lo dicho el objetivo del AINC no es tanto, o no es prioritariamente, la de intentar organizar la estructura de negociación

conforme a un reparto circunstanciado de materias por niveles. Lo que más bien parece es que el AINC se dedica preferentemente a establecer qué materias deben quedar reservadas al ámbito nacional; y a partir de ahí, por exclusión cuáles a los otros ámbitos que, en sólo en algunos casos, desciende a precisar (en materias y ámbitos y en su relación mutua) aunque sin mayores esfuerzos. Es la fijación, defensa y potenciación del convenio estatal lo que constituye la preocupación central del AINC, tanto que no sólo lo convierte en el convenio o nivel central y más importante por previo, más amplio y prioritario (por lo que hace a la regulación misma de las materias), sino que le delega la facultad de organizar la negociación (o de precisar el reparto material en el que el propio convenio estatal organizador entra a participar) en el sector.

Este doble papel del convenio de sector estatal, que le confiere una posición especial en toda la estructura, debe ser subrayado: como destinatario de la exclusiva capacidad reguladora de ciertas materias (condición que el AINC le atribuye) y como instrumento interpuesto que el AINC usa para organizar la negociación en el sector de cada convenio estatal (aspecto éste último sobre el que el convenio estatal no tiene soberanía completa ya que depende de las reglas contenidas en el AINC que, evidentemente, le vinculan salvo que otra cosa disponga el propio AINC). Que, hay que decirlo ya, no es particularmente riguroso (en cuanto exigencias de autolimitación) respecto del convenio estatal, permitiéndole, incluso, ampliar el radio de sus competencias (otra cosa son los obstáculos legales que podría encontrar esta pretensión).

En conclusión, el AINC acaba preocupándose esencialmente de cuáles son las materias que deben ser tratadas en el ámbito nacional, dejando a este mismo la soberanía para decidir cuáles son las que, en ese sector, se remiten a los niveles más inferiores, incluido el de empresa. Desde este punto de vista, el AINC, como formulación general abdica de su función organizadora más amplia para concentrarse en la más reducida de preservar, rescatar y definir el papel y fijar el protagonismo del convenio colectivo sectorial o de rama, que identifica con el nacional. Afirmación ésta que, desde luego, se matiza, ya se ha advertido antes, con el análisis caso a caso de las materias. En algunas de las cuales es verdad que aparece no sólo el ámbito nacional y las materias a él asignadas sino también los convenios de otro nivel inferior; pero recuérdese que esa asignación es provisional u orientativa ya que se pretende dejar en todo caso a los convenios sectoriales la soberanía de organizar en cuanto a las mate-

rias a la negociación de su sector, renunciando el AINC a establecer esas reglas de forma exclusiva.

3.3. El Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal

Evidentemente inspirado el en AINC ya que así lo declara, el AENM se conecta igualmente con el artículo 83 del ET al que cita expresamente en su Exposición de Motivos; lo que sucede es que no se trata de un convenio sectorial tradicional, dedicado a regular concreta y directamente condiciones de trabajo. En realidad, el AENM es una especie de AINC sectorial; esto es, un convenio nacional de sector cuyo objetivo es exclusivamente estructurar la negociación colectiva en el mismo, definiendo las reglas pero sin entrar en lo concreto de las materias. No ha combinado, como el AINC esperaba de los convenios sectoriales, una regulación articuladora imbricada en otra de contenido, donde, junto al reparto de materias o de competencias sobre materias, el propio convenio sectorial estatal asumiera sus competencias normativas y abordara directamente las que le correspondieran.

Por eso el AENM reclama de sí mismo sólo la naturaleza y la función de un convenio colectivo sectorial estatal negociado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en este caso lógicamente de carácter estatal, destinado a establecer la estructura de la negociación colectiva en el sector. Y, quizás a semejanza del AINC cuyos negociadores renunciaron, pudiendo haberlo hecho, a conferirle naturaleza normativa estatutaria y eficacia directa y obligatoria, el AENM, que se confiesa Acuerdo estatutario en los términos de los artículos, 83 y 84 del ET, no introduce en su articulado cláusulas de las que se desprenda indubitadamente esa naturaleza, o, por lo menos, no con una cierta y mínima claridad. Así, en la Exposición de Motivos parece que se renuncia a esa eficacia directa al señalar que las partes del AENM, «solicitarán, al comienzo de cada proceso negociador, de sus organizaciones representadas que, atendiendo a lo establecido en el artículo 11 del propio Acuerdo, no acometan en sus ámbitos de negociación contenidos que estén relacionados con las materias que se van a negociar en el ámbito estatal, evitando así entrar en conflicto de concurrencia con lo que en ese ámbito se acuerde». Igual que el artículo 9 permite a otros sujetos negociadores marginarse de lo fijado en el AENM si así lo desean aunque sólo mientras no exista el convenio sectorial estatal; una

especie de regulación subsidiaria en ausencia de la norma convencional llamada a regular la materia, lo que es particularmente importante en un sector como el del metal en el que, como ya se ha indicado, no existe propiamente un convenio colectivo típico de ámbito estatal.

Pese a las oscuridades del AENM puede, sin embargo, concluirse que se trata de un convenio sectorial de estructuración de la negociación colectiva que tiene la eficacia y el valor vinculante que le da su adscripción al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (a tenor de lo dicho en el artículo 1 del AENM). Con él se fijan las materias que deberán (o podrán) ser negociadas en cada ámbito, evitando «la negociación en cascada» (art. 7.2). Añadiendo que, «cuando se trate de materias reservadas al ámbito estatal» sus contenidos serán «sustitutorios» de lo establecido en convenios de ámbito inferior (expresión extraña pero que debe ser interpretada en el sentido de que desplazan y sustituyen a esa regulación, asumiendo la competencia exclusiva); mientras que si se trata de otros contenidos «negociados o que pudieran negociarse en convenios o acuerdos de ámbito estatal» (es decir, de competencia del convenio estatal pero no reservada a él) estas reglas funcionan como «derecho supletorio» en las materias que no hayan sido previstas o que carecen de regulación (pudiendo tenerla, se supone) en los convenios de ámbito inferior (art. 7.5). Las demás materias (esto es, las no reservadas en exclusiva al ámbito estatal o ni siquiera compartidas con él por otros niveles) quedan reservadas a los ámbitos inferiores (art. 7.3).

Todos estos mecanismos entran en vigor a la finalización de los convenios vigentes (art. 7.4); es decir, tanto cuando su duración se agota sin más como cuando comienzan su vigencia prorrogada o excepcional (art. 86 del Estatuto de los Trabajadores). En consecuencia, los convenios inferiores al estatal deben adaptar en ese momento sus contenidos al mandato de las reglas contenidas en el AENM, es decir, abandonar las materias sobre las que no tienen competencia alguna, restringir la regulación de aquéllas sobre las que comparten competencias a la dimensión o aspecto que les es permitido, conservando, en cambio, su libertad de negociación en las que les están reservadas. Esto vale para cualquier convenio inferior al estatal excepto para los de empresa que serán libres para negociar sus convenios (sea renovar anteriores, sea negociar uno nuevo) salvo por lo que hace a las materias reservadas (no meramente compartidas) al ámbito sectorial nacional, que también les condicionan y cuya competencia sectorial deben respetar (art. 8).

El AENM, finalmente, contiene una regla transitoria y otra de solución de conflictos entre convenios. La primera (art. 9) permite a los convenios inferiores mantener la regulación ya existente (y hay que entender que incluso renovarla o introducirla *ex novo*) sobre materias reservadas al ámbito estatal (o los aspectos reservados al convenio estatal en materias compartidas) mientras no exista un convenio sectorial estatal que las aborde efectivamente, asumiendo la tarea de desplegar la competencia normativa que el AENM le atribuye. Pero esta regulación se mantiene sólo hasta el momento en que el convenio sectorial estatal, llamado originariamente para regularlas, desempeñe efectivamente esa función; sucedido esto, la regulación del convenio inferior quedará desplazada. Por lo que hace a la regla de solución de conflictos, el artículo 7.6 se acoge al principio de norma más favorable, aplicado por materias y, si se trata de materias cuantificables, calculadas éstas en conjunto y en cómputo anual. En definitiva, el criterio del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, pero que es difícil de calcular en qué momento puede entrar en juego ya que el reparto competencial sobre materias según niveles de negociación debe evitar la concurrencia conflictiva; salvo quizás, por mal desarrollo del reparto, en las materias donde las competencias son compartidas.

Por lo dicho, es claro que el AENM no es un convenio sectorial estatal típico —es decir, regulador de condiciones de trabajo— que incluya, junto a sus normas que se dirían (en terminología del CGM) de «eficacia directa», otras destinadas a organizar la negociación colectiva del sector (en cumplimiento de las previsiones del AINC). El AENM sólo hace esto último, es decir, renuncia a ser un convenio colectivo sectorial estatal tradicional; lo que significa que requiere otro convenio colectivo sectorial estatal que ponga en práctica, mediante la regulación concreta, los criterios de organización que impone el AENM. Volcando su esfuerzo, como se ha dicho, en establecer la que llama «articulación más conveniente entre los distintos ámbitos de negociación, de manera que (al igual que lo previsto en el AINC) determinadas materias queden reservadas a la negociación colectiva estatal sectorial, otras negociadas en este ámbito pero abiertas a su desarrollo en ámbitos inferiores y, finalmente, otras quedan directamente reservadas a dichos ámbitos inferiores». Reparto que aparece reflejado en los arts. 11 y 12 del AENM.

Más en concreto, el artículo 11 enumera las «materias de negociación en el ámbito estatal», incluyendo dos listados: el de las exclusivas o reservadas al ámbito estatal y el de las compartidas con

los demás niveles. El primer listado es criticable por ser copia de lo reflejado en el artículo 84 del ET, tercer párrafo, no como materias de competencia del convenio estatal sino insusceptibles de renegociación por un ámbito inferior mientras esté vigente el convenio que las regula, que no es lo mismo. Tales materias son: período de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional y grupos profesionales, régimen disciplinario, movilidad geográfica y normas mínimas en materia de seguridad e higiene. Pese a la crítica técnica y la inseguridad, como se verá más adelante en el apartado correspondiente, de lo que quiera decirse con esa expresión de «normas mínimas en materia de seguridad e higiene», parece clara la intención de reserva a la competencia del convenio sectorial estatal en línea con lo dicho en el AINC.

A esta lista, el artículo 11 del AENM añade otra de materias compartidas, formulada de manera algo, no mucho, más precisa: aunque a veces reiterativas (pero en todo caso, siguiendo las pautas de reparto competencial establecidas en el AINC): respecto de la contratación indefinida (sólo los criterios generales), la promoción en el trabajo (ya sea mediante la formación profesional o la promoción profesional), estructura salarial (criterios generales sobre el salario y criterios generales salariales correspondientes al nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el Acuerdo de 1996), ordenación de la jornada (criterios generales, de nuevo, de ordenación y cómputo, de limitación y compensación de horas extraordinarias, de regulación de jornadas irregulares, etc.), derechos sociales y sindicales (derechos sindicales, permisos, licencias, excedencias), igualdad de oportunidades, administración del proceso de negociación colectiva y mecanismos de mediación y arbitraje.

El artículo 12, en cambio, establece las materias reservadas a los ámbitos inferiores, sin señalar cuáles pero, dada la estructura del sector, hay que pensar que se trata de los convenios provinciales sectoriales y los de empresa, sin que el AENM determine, a su vez, el reparto interno entre estos niveles; o cuando menos sin que asigne a los convenios de empresa (en el sentido sobre todo del AINC) las materias que les corresponden en exclusiva. Estas de niveles inferiores se dividen en los mismos grupos establecidos para la asignación al convenio estatal, con una formulación muy semejante en la que destaca, sobre todo, la idea de desarrollar los acuerdos adoptados en el nivel estatal; excepto en jornada y salario donde la regulación en esos niveles inferiores podrá ser más libre y abordar nuevas cuestiones; lo que si hubiera que agrupar bajo alguna denominación

común, sería la de la perspectiva de adaptación o adecuación a las características de la empresa o centro de trabajo.

El sistema y el procedimiento diseñado por el AENM, válido en general como instrumento de racionalización y de ordenación de la estructura de la negociación colectiva en el sector del metal, tiene no obstante riesgos y aspectos criticables. Son los siguientes: a) Al ser el AENM una especie de AINC para el sector metal se mantiene en el terreno del acuerdo organizador o instrumental; requiere en consecuencia una negociación sectorial mediante un convenio típico que asuma las competencias que el AENM le atribuye; y, mientras esto no suceda, la ordenación de la estructura no comenzará a implantarse; b) Esta función puede cumplirla, desde luego, un convenio colectivo sectorial estatal que regule un conjunto heterogéneo de materias; pero también puede alcanzarse esa misma finalidad —bien que más lentamente, de forma fragmentaria y con posible problemas de coordinación— mediante acuerdos colectivos sobre materias concretas, de ámbito sectorial estatal, suscritos conforme al artículo 83.3 del Estatuto, lo que parece ser la línea escogida en el sector (basta comprobar la existencia de acuerdos de sector monográficos: clasificación profesional o formación que se refieren a las materias que hemos calificado como reservadas al nivel estatal); c) al no existir el convenio sectorial estatal, el reparto previsto por el AENM no puede aplicarse, lo que provoca que los convenios sectoriales provinciales estén suplantando al convenio estatal. Lo que hacen legítimamente, en el contexto del AENM, ya que, como se ha visto, éste prevé el mantenimiento de la regulación de los convenios incompetentes hasta tanto no se acuerde el convenio estatal; d) La circunstancia anterior origina el riesgo, en un sector como el del metal con tan fuerte protagonismo de la negociación provincial, de que la función reguladora central vuelva a estar (o permanezca) en manos de los convenios provinciales, que conservarían el protagonismo que han tenido siempre, obstaculizando una negociación sectorial estatal que vendría a restarle competencias y libertad de decisión.

Desde un punto de vista más concreto, aún podrían añadirse algunas críticas: a) El AENM se preocupa de establecer las materias reservadas al nivel estatal (o los aspectos reservados en el caso de materias compartidas), pero no prevé casi nada en cuanto al papel de los otros niveles de negociación: sólo se mencionan los convenios autonómicos o interprovinciales y los provinciales, pero sus atribuciones competenciales no están diferenciadas (de tenerlas) de las de niveles inferiores como los de empresa; b) A su vez, el nivel empre-

sarial, de indudable importancia en el diseño del AENM hasta el extremo de respetar lo en él establecido a excepción de las materias reservadas al ámbito estatal, tampoco tiene una asignación material clara y, mucho menos, diferenciada de los otros niveles superiores aunque inferiores al estatal; c) El reparto material es técnicamente defectuoso, excesivamente genérico y carente de toda precisión; es imposible saber la frontera competencial existente entre «modalidades de contratación» (materias reservadas al ámbito estatal) y «desarrollo de las modalidades de contratación» (materia de ámbitos inferiores), salvo que se acuda a un criterio subjetivo de control de la materia y de definición del ámbito material por el convenio superior o estatal; d) Las materias reservadas (ni siquiera compartidas) al nivel estatal están tomadas, como se ha dicho, del artículo 84, tercer párrafo del ET, lo que es una referencia poco adecuada para fijar un cuadro competencial estatal ya que no se acaba de comprender el por qué de unas y no de otras.

De lo anterior se desprende que el AENM estructura, por así decir en vacío, la negociación colectiva del sector, fija tres ámbitos materiales con competencias distintas, y los delimita de forma muy general, propiamente indicativa. A partir de aquí será sin duda el convenio estatal, o el acuerdo sobre la materia concreta, el que, incorporando ya reglas de aplicación directa, proceda a delimitar su propio espacio competencial, a condicionar el desarrollo de las materias que pueden tratarse a otros niveles inferiores y a listar (aunque sea por la vía negativa) las que acabarán estando en manos de los negociadores empresariales. Cuando esto suceda, seguramente, los convenios provinciales se verán paulatinamente desplazados (sobre todo si se sigue recurriendo a la fórmula de convenios estatales sobre materias concretas) conservando sólo competencias para desarrollar las materias que el convenio o acuerdo estatal les encomiende o, más sencillamente, no aborde (en definitiva, un papel complementario o subsidiario de la negociación sectorial estatal) y asumiendo el protagonismo del nivel inferior al estatal el convenio o acuerdo de empresa en la medida en que, salvo por lo que se refiere a las materias reservadas al nivel estatal (las previstas en el artículo 11.1 del AENM, no las compartidas) es totalmente libre para regular todos los aspectos de las relaciones laborales. Dejando a salvo, desde luego, el tiempo y la vigencia de la regla de prohibición de concurrencia del artículo 84 del ET.

Pero hasta tanto esto no suceda, la situación se caracterizará por lo siguiente. En primer lugar, por una regulación de las materias

reservadas al nivel estatal (ya sea en términos absolutos como relativos) hecha por los convenios sectoriales provinciales puesto que, al no existir el convenio estatal, son los provinciales los que, conforme al AENM, desempeñan ese papel. Un paradójico reforzamiento, pues, de los convenios provinciales que se conecta sin dificultad con el modelo de negociación existente tanto durante la vigencia de la OLIS como tras su derogación; lo que resulta llamativo a partir de un acuerdo de estructura de la negociación llamado a reforzar la negociación de ámbito estatal y quizás ponga de manifiesto el peso de ciertos condicionamientos (inercias, presión de niveles organizativos, implantación de prácticas negociadoras). El reforzamiento del papel del convenio de sector provincial es aún más intenso en las materias en las que el propio AENM le da un cierto protagonismo (las que comparte con el convenio estatal).

En segundo lugar, los convenios de empresa resultan igualmente reforzados en su autonomía e independencia. No tanto por las materias que se reservan a ese ámbito (directamente ninguna que vaya más allá de la adaptación o aplicación del convenio de ámbito superior) sino porque el condicionamiento de la negociación superior sobre la de empresa es voluntariamente limitado por el AENM. Salvo por lo que se refiere a las materias relacionadas en el último párrafo del artículo 84 del ET (las que se consideran propias, en exclusiva, del convenio sectorial estatal y que, por su ausencia, las regula el sectorial provincial), el convenio de empresa puede regular todas y ninguna de las demás materias; todas porque el AENM prevé el criterio de la mayor favorabilidad para una regulación empresarial posible comparativamente sobre la sectorial (lo que permite, es obvio, la negociación) y ninguna, porque no hay una reserva expresa de materias al ámbito de la empresa. Pero, en todo caso, la imagen que se proyecta desde el AENM es la de una amplia autonomía y libertad de decisión por parte de los interlocutores sociales a nivel de empresa.

Al margen de la particular solución articulada por el AENM, su operatividad (sobre todo en los puntos en que pretende condicionar la negociación material en ámbitos inferiores) dependerá en gran parte de la aceptación de lo establecido en el convenio nacional del sector (o pacto nacional sobre cuestiones concretas) por parte de los niveles de negociación inferiores. En el bien entendido que, en caso de conflicto, las resoluciones judiciales interpretativas de la relación entre los artículos 83 y 84 del ET no son unánimemente favorables a la capacidad ordenadora del convenio nacional estatal y

a su primacía a la hora de repartir competencias o materias según niveles.

Como ejemplo de una respuesta positiva puede citarse la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 1997 (Ar. 909). En el caso, el convenio sectorial estatal (el de empresas de seguridad) impuso una determinada retribución salarial para ciertas funciones que un convenio de empresa ignoró afirmando no estar condicionado por el convenio sectorial ya que se trataba, el de empresa, de un convenio anterior en el tiempo si bien que renegociado tras la entrada en vigor del convenio sectorial. Según el artículo 84 del ET, el convenio de empresa, previo en el tiempo y revisado, no podría quedar afectado por un convenio sectorial posterior: esta fue la tesis de los negociadores del convenio de empresa. Por el contrario, el convenio sectorial pretendía que la retribución en conflicto constituía una condición mínima para los convenios inferiores impuesta por el convenio sectorial con base en el artículo 83.2 del ET ya que, el convenio sectorial, articulando y organizando la negociación, pretendía ser un «orden normativo exclusivo de regulación para todas las empresas y trabajadores del sector», admitiendo la concurrencia de otros convenios inferiores sólo si «respetan todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio nacional, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el convenio nacional». Esta pretensión organizadora, basada en el artículo 83 del ET, al margen de las reglas de prohibición de concurrencia es la que el Tribunal Supremo aplica, al entender que en este caso el convenio sectorial tiene el carácter de una «norma –marco», cuya función es establecer la estructura de la negociación colectiva. Esto es, el convenio nacional prevalece sobre el de empresa al que condiciona fijándole unos mínimos que el segundo no puede desconocer; y esta imposición es posible porque el convenio estatal ha actuado, con base en el artículo 83.2 del ET, es decir, como un convenio ordenador de la negociación colectiva, aunque, en este caso, la ordenación consistiera en su autocalificación como mínimo en todos sus aspectos para la regulación inferior posterior. Sin que pueda dejar de notarse que esta funcionalidad del convenio sectorial estatal es posible en gran parte (aunque no tendría por qué) por la ausencia de una reserva de facultad negociadora al nivel empresarial en el artículo 84 del ET.

Lo que sí sucede, en cambio, para los niveles supraempresariales aunque inferiores al estatal. De aquí la respuesta negativa a un problema semejante de articulación y condicionamiento entre niveles de

negociación dada por la Sentencia, también del Tribunal Supremo, de 22 de septiembre de 1998 (Ar. 7576), referida al sector estatal de la madera, cuyo convenio estatal, que es impugnado por sujetos legitimados en ámbitos inferiores supraempresariales, establecía reglas de ordenación y articulación de la negociación colectiva en el sector aplicando criterios semejantes a los vistos en el AENM: reserva de materias al ámbito estatal e imposición a los negociadores de niveles inferiores de la prohibición de hacer recurso a las posibilidades de renegociación previstas en el artículo 84 del ET para convenios supraempresariales respecto de otros anteriores de ámbitos más amplios. El convenio de la madera contenía incluso un artículo titulado precisamente «distribución de materias en los diferentes niveles de negociación».

Para el Tribunal Supremo, la excepción contenida en la frase inicial del párrafo segundo del artículo 84 (ése que permite renegociar en ámbitos inferiores supraempresariales materias contenidas en convenios previos de ámbito superior y durante su vigencia), reduce y limita las posibilidades organizadoras de los convenios estatales y de los acuerdos interprofesionales negociados conforme al artículo 83.2 del Estatuto. Para concluir que «el párrafo segundo del artículo 84 concede una preferencia aplicativa al convenio inferior posterior, siempre que sea de ámbito superior a la empresa y en cuanto a las materias que no sean las que se exponen en el párrafo tercero de este artículo 84»; mandato legal que, concluye la Sentencia (y con ello da prioridad al artículo 84 sobre la actividad articuladora de tipo convencional) «no es disponible a través de los instrumentos contractuales ahí mencionados (los del art. 83), siendo ineficaces los pactos en contrario, sea cuales fueren sus ámbitos territorial y funcional». Esta resolución, limitativa de la facultad organizadora de los acuerdos o convenios sectoriales estatales, aun siendo muy negativa para la articulación de la negociación, limita esos efectos negativos a la relación entre el convenio sectorial estatal y los convenios sectoriales inferiores; no así a la relación entre convenio sectorial estatal y convenios de empresa en la que la facultad ordenadora del primero queda intacta. Así lo dice la misma Sentencia al establecer que «las reglas sobre estructura de la negociación colectiva y las que tienen por objeto la solución de los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, establecidas en los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que alude el artículo 83.2, tiene plena fuerza vinculante en relación con (...) los convenios de empresa o de ámbito inferior a la empresa».

4. LAS REGLAS DE COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN PREVISTAS EN LOS CONVENIOS SECTORIALES PROVINCIALES Y EN LOS DE EMPRESA.

Como se ha indicado repetidamente (salvo en el caso del subsector metalgráfico) no existe ningún convenio colectivo estatal del sector del metal de condición estatutaria y de eficacia general que pudiera cumplir la función (de precisión de sus reglas, de reparto práctico y particularizado de las materias o de las competencias según niveles) que el AENM espera del convenio estatal. Por tanto, podría suponerse que el AENM carece, por ahora, de un instrumento adecuado de aplicación; entre otras razones por el escaso tiempo transcurrido desde su aprobación (marzo de 1998). Esto es indudablemente cierto por lo que habrá que esperar a los próximos meses para comprobar si se producen iniciativas negociadoras de ámbito estatal que puedan dar origen a un convenio general del sector. Mientras tanto, sin embargo, el AENM no es que no tenga aplicación; de alguna forma, aunque se trata de acuerdos suscritos antes del AENM, el papel del inexistente convenio estatal lo vienen cumpliendo, bien es verdad que de forma parcial, esos acuerdos sobre materias concretas (suscritos en el marco del artículo 83 del Estatuto) establecidos en el nivel sectorial estatal. Se trata los acuerdos marcos o nacionales sobre clasificación profesional, formación, o solución de conflictos, ya antes mencionados.

Puesto que son monográficos, se analizarán en el lugar pertinente relativo a la materia. Aquí y ahora interesa sólo describir en qué forma los convenios provinciales y de empresa (precisamente los llamados a soportar, más directamente la presión organizadora y disciplinadora del convenio estatal) reaccionan ahora frente a hipótesis de negociaciones colectivas de otros niveles, sean superiores o inferiores.

Por lo que se refiere a los convenios de empresa, ha de recordarse que el CGM era muy respetuoso con lo establecido en los mismos, de forma que resultaban inmunes a lo fijado en el propio CGM salvo que los negociadores voluntariamente aceptaran la inclusión de sus reglas; esto es, quedaba a la libre disposición de las partes incardinarse en el proceso de racionalización o mantener una independencia total consecuencia de la conquista del propio nivel que podía permanecer blindado frente a las pretensiones de influencia del CGM. Por su parte, el AENM, no siendo tan respetuoso de la independencia del ámbito empresarial, sólo condiciona sin embargo la negociación

en este nivel al respeto de lo establecido en el convenio estatal en las materias de reserva de primer grado (las mismas que las mencionadas en el art. 84, último párrafo); el resto de las cuestiones pueden, en cambio, ser abordadas por el convenio de empresa con plena libertad y respetando, sólo si libremente así se decide, lo fijado en el convenio estatal o en los inferiores (provinciales o autonómicos) en desarrollo del primero (art. 12 del AENM).

Esta autonomía, independencia y cierta intangibilidad de la negociación empresarial constituye un elemento común en todos los convenios; tanto los propios de empresa que la defienden rechazando lo que consideran son intromisiones de otros niveles de negociación, como los de nivel superior (básicamente los provinciales) que igualmente respetan sin intentar alterar (salvo excepciones) lo fijado en los convenios colectivos de empresa. Ejemplos de lo primero son cláusulas como las que señalan que «durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la compañía»¹; o que ordenan que «la aplicación del presente convenio de empresa excluye expresamente a los demás convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales»², o que excluyen igualmente esa invasión, aunque salvando sólo los aspectos económicos³. A veces, la exclusión se limita a los convenios no estatales —interprovinciales, provinciales o locales⁴—; siendo más escasos los que aceptan la posibilidad de una adaptación del convenio de empresa en el caso de que se acuerde un convenio sectorial estatal, subordinándola normalmente a la decisión y al filtro de la comisión paritaria pertinente⁵; excepcional es el convenio que renuncia a regular ciertas materias manifestando su vocación de trasladarlas a nivel nacional⁶.

Esta defensa del ámbito empresarial no sólo tiene lugar desde el propio convenio de este ámbito sino que se establece desde el que podría pretender condicionarlo hoy cual es el convenio provincial. Así son frecuentes las cláusulas de los convenios sectoriales provin-

¹ Convenio para Fujitsu ICL España, S.A.

² Convenio para Seat, S.A.

³ Convenio para Robert Bosch, S.A.

⁴ Convenio para Valeo Distribución, S.A.; Convenio para CASA.

⁵ Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.

⁶ Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.

ciales⁷ en las que expresamente se salvan de la afectación por el mismo a las empresas con convenio propio, tanto si ya lo tienen como si lo acuerdan en un futuro (con lo que el convenio provincial permite, en este caso, una negociación posterior afectante). El salvar a las empresas con convenio propio vigente seguramente no era necesario afirmarlo si se aplica en sentido estricto el artículo 84 del ET, salvo que el propio convenio de empresa previera o permitiera su afectación por otro superior negociado más tarde (de aquí que algunos convenios establezcan que el provincial afectará al ámbito de la empresa con convenio propio si ésta se adhiere expresamente al provincial⁸). En la misma línea de los anteriores se mueven los convenios provinciales que, simplemente (casi no habrían de decirlo), sostienen que se aplicarán en aquéllos ámbitos en los que no exista otro convenio colectivo. Algo semejante sucede en el subsector metalgráfico donde los dos convenios sectoriales existentes (el nacional⁹ y el autonómico de Cataluña¹⁰), establecen que sus normas serán de aplicación en todo el ámbito del subsector, siempre que las empresas carezcan de convenio propio.

No siempre, sin embargo, los convenios provinciales son tan respetuosos de los convenios de empresa. En algunos casos, los convenios provinciales declaran expresamente el bloqueo de cualquier negociación posterior en su ámbito reclamando, sin citarlo, la aplicación estricta del artículo 84 del ET¹¹. Existen también numerosos convenios provinciales que entienden que los de empresa anteriores al provincial han de seguir vigentes en su integridad pero que los futuros (que el convenio provincial permite negociar al excluir la aplicación del 84 del ET) sólo son posibles si son globalmente más favorables que el convenio provincial¹². Otros convenios provinciales pretenden dar un paso más en el condicionamiento de los conve-

⁷ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸ Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica., Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹ Nacional, Convenio para Metalgráfica.

¹⁰ Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

¹¹ Cataluña, Convenio para Metalgráfica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica

¹² Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica.

nios de empresa señalando no sólo que los convenios futuros de empresa sólo podrán suscribirse si son más favorables que el provincial sino, incluso, que los ya vigentes sólo podrán excluirse de la afectación o influencia del convenio provincial si, en su conjunto, son más favorables¹³. Más excepcionalmente, algunos convenios provinciales atribuyen a las condiciones de trabajo en ellos reguladas la naturaleza de mínimas para todas las empresas del ámbito del convenio determinando así la negociación futura¹⁴ o, incluso pretendiendo forzar el cambio de condiciones anteriores si menos favorables¹⁵, o, estableciendo que «los convenios vigentes a la entrada en vigor del presente convenio se verán afectados por él, en todo aquello que implique mejoras para los trabajadores», añadiendo que «las empresas deberán aplicar las mejoras en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente convenio»¹⁶.

No todas estas cláusulas, sobre todo las que pretenden imponer el contenido del convenio provincial posterior sobre convenios de empresa anteriormente vigentes que se prorrogan o revisan y que han conquistado su espacio negociador, son legalmente correctas. La prohibición de afectación del artículo 84 del ET es una de las formas más eficaces de defensa de la integridad del convenio de empresa anterior en el tiempo frente a los intentos de condicionamiento de convenios posteriores. Luego, salvo que el propio convenio de empresa algo establezca al respecto mostrándose dispuesto a recibir el contenido del convenio provincial, las pretensiones de los convenios provinciales se verán seguramente frustradas. Distinto es el caso de nuevos convenios de empresa que se pretenden negociar tras la aprobación del provincial; aquí, el mismo artículo 84 impediría esa entrada en vigor del convenio salvo que el provincial, disponiendo de su capacidad de veto, tolerara convenios posteriores; lo que normalmente hace sólo si son más favorables en su conjunto. En definitiva, la articulación de los niveles de negociación, particularmente entre el provincial y el de empresa, queda sujeto, en ausencia de acuerdos sectoriales nacionales de estructuración, al juego combinado de reglas contradictorias: prohibición de afectación del 84 del ET, prioridad temporal, normas convencionales voluntarias de aceptación de la afectación o de rechazo

¹³ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵ Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶ La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

radical de ella, intentos de condicionar como un mínimo inderogable negociaciones posteriores inferiores, principio de norma más favorable donde se permite la negociación posterior, etc.

Pese a la carencia de un convenio sectorial estatal que ponga en práctica los criterios de articulación de la negociación colectiva, la existencia de negociaciones a ese nivel sobre materias concretas (las ya citadas de clasificación profesional o formación), o incluso, para intentar acordar un convenio sectorial estatal general, ha llevado a algunos convenios provinciales a introducir cláusulas en las que se manifiestan receptivos al resultado de tales negociaciones. En algún caso, esa receptividad se refiere a la puesta en práctica del propio AENM: «ambas partes se adhieren y someten expresamente a todos los acuerdos adoptados en desarrollo de lo previsto en el acuerdo sobre estructura de la negociación (...) que tengan por objeto materias de negociación reservadas al ámbito estatal en los términos del artículo 11.1 y 11.2 del citado acuerdo»¹⁷; otros se pronuncian en la misma línea, pero limitando las materias a las que se adherirán cuando se negocien acuerdos estatales en aplicación del AENM (jornada, régimen de faltas y sanciones, delegados sindicales, igualdad de oportunidades, comisión de interpretación y arbitraje)¹⁸. En otros supuestos, los convenios provinciales declaran, de forma genérica, que si durante su vigencia se acordara un acuerdo o convenio estatal, las partes se comprometen a desarrollarlo (o a implantarlo, o aplicarlo) en el ámbito provincial correspondiente¹⁹. A diferencia de otros en los que la aplicación del convenio estatal en el ámbito del provincial sólo será posible en calidad de norma supletoria en lo no regulado por el convenio provincial²⁰.

5. LAS CARACTERÍSTICAS Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN DE EMPRESA. LA NEGOCIACIÓN INFORMAL

Junto al abundante número de convenios provinciales (uno por cada una de las provincias en el sector central del metal, siendo

¹⁷ Alicante, Convenio para Siderometalúrgica, Disp. Adic., Segunda y Tercera.

¹⁸ Murcia, Convenio para Siderometalúrgica, Disp. Adic. Cuarta.

¹⁹ Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica, Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

²⁰ Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

mucho menos numerosos en los subsectores de metalgráfica, talleres o fontanería), otra característica del sector es la existencia de grandes empresas con convenio propio. Convenios que, como se ha visto, el convenio provincial respeta introduciendo pocos condicionamientos de contenido, cuya integridad es posible sostener desde el tenor del artículo 84 del ET y que se defienden con cláusulas propias de exclusión de tales pretendidos condicionamientos desde el exterior del ámbito de negociación empresarial; salvo, como se ha visto también, frente al convenio sectorial estatal que, por ahora (en cuanto regulador directo de condiciones de trabajo), no existe en el sector del metal. Esto lleva a que los convenios de empresa sean, por fuerza, completos, es decir, contengan una regulación de condiciones de trabajo autosuficiente y dotada de todos los elementos necesarios como para prescindir de los convenios de ámbito superior.

Este carácter, que refleja una independencia y autonomía prácticamente total (salvo que el propio convenio acepte, lo que no es frecuente, la incidencia de negociaciones posteriores de ámbito más amplio) de los convenios de empresa, no significa que su contenido sea moderno, innovador o distinto tanto entre sí como respecto de los convenios sectoriales. Por el contrario, un análisis global de contenido de los convenios de empresa recogidos en la muestra refleja que no tienen regulaciones o contenidos particularmente relevantes o llamativos por su innovación, su diferencia en relación al convenio sectorial provincial o, incluso, a lo establecido en su día en la OLIS; por el contrario, es fácil rastrear en los mismos artículos que proceden de esta antigua norma reglamentaria o que, con ligeras transformaciones, no hacen sino reproducir normas ya contenidas en los convenios sectoriales provinciales. La inercia reguladora, la reiteración de artículos con idéntico contenido versión tras versión del convenio es así pues una de las características más llamativas. Tampoco puede afirmarse que los convenios de empresa hayan asumido (al menos por su tenor literal) la tarea de adaptarse o adecuar a las características de la empresa las disposiciones contenidas en convenios de ámbito superior, salvo en los puntos, aquejados de un excesivo reglamentismo, en los que más que de adaptación (que contempla un cierto espacio innovador) debe hablarse de desarrollo de la norma convencional sectorial.

Lo anterior plantea la pregunta de la necesidad misma del convenio de empresa o de la negociación empresarial como ámbito separado. Quizás, como ha sucedido con los convenios sectoriales provinciales, razones de defensa del propio espacio negociador, de

las facultades de suscripción de convenios por parte de determinado tipo de representación empresarial, inercias organizativas, prácticas consolidadas al margen o ignorando su propia utilidad, han hecho que los convenios de empresa se sigan negociando con ese frecuente rasgo de su repetitividad y su falta de innovación en los contenidos y en la forma de abordarlos. Salvo que, lo que parece intuirse de algunas de las cláusulas finales de los convenios y de los artículos de los mismos que crean comisiones de diverso tipo para llevar a la práctica lo negociado en el terreno de la clasificación profesional, la estructura salarial o la formación, el convenio de empresa no sea sino el pretexto formal para dar origen a una poderosa e influyente negociación continua e informal, en el ámbito de esas comisiones o comités, de las materias sólo reguladas de forma un tanto estereotipada y genérica en el propio convenio de empresa. De tal manera que la realidad de la negociación y sus resultados (donde, en fin, estarían los elementos innovadores de las condiciones de trabajo contempladas) habría que buscarlos en los acuerdos alcanzados en el seno de tales órganos, reflejados en pactos (no siempre escritos) que se mantienen ajenos al convenio colectivo y que sólo aparecen en la superficie formal de su articulado tras un amplio período de maduración y de puesta en práctica. De ser esto cierto, es en la negociación informal en el ámbito de la empresa donde habría que buscar los elementos de innovación y a partir de los cuales poder juzgar el papel real representada por la negociación empresarial (entendida en sentido amplio) dentro de la estructura del sector.

6. LA DURACIÓN O ÁMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS

Uno de los rasgos que también caracterizan la estructura de la negociación colectiva en un determinado sector es la estabilidad convencional o de los convenios colectivos como norma, estabilidad que se refleja en las disposiciones relativas a su vigencia. En este sentido son relativamente poco frecuentes los convenios, tanto sectoriales como de empresa que tienen fijada una duración de un año; se trata de una manifestación clara, por otra parte general, del descenso paulatino de este tipo de duración, evidentemente corta del convenio, que obliga a reproponer, de forma casi ininterrumpida, la actividad negociadora. Por el contrario son mucho más numerosos los convenios que la establecen en dos años (particularmente frecuentes en el nivel empresarial) pero ya acompañados de cláusulas de

revisión o adaptación salarial de muy diverso tipo. Y también comienzan a ser frecuentes los convenios, particularmente sectoriales, que amplían la duración a tres años²¹. Más excepcionales, en fin, son los convenios que se dotan de una duración de cuatro años (el máximo que ha podido encontrarse)²². Lo anterior refleja una tendencia notable hacia la estabilidad de los contenidos negociales que, siendo normal en los convenios de ámbitos más amplios, lo es mucho menos en los de empresa; salvo que, como se ha dicho antes, la estabilidad en el tiempo de la regulación convencional vaya acompañada de una variabilidad más constante y en menor espacio de tiempo incorporada a través de la negociación informal de aplicación o de acompañamiento.

²¹ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica, Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica, Álava, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros.

²² En el nivel sectorial; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; en el de empresa, Convenio para Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, Convenio para Domar, S.A.; Convenio para Bosch Siemens Electrodomésticos, S.A.

II. PREVENCIÓN DE RIESGOS, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

1. EN GENERAL, LAS POSIBILIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS INSTRUMENTOS CONVENCIONALES UTILIZABLES

La valoración del contenido de los convenios colectivos del sector del metal en materia de prevención de riesgos y de salud laboral ha de hacerse teniendo en cuenta el importante cambio que ha experimentado recientemente el marco normativo legal y reglamentario así como el papel otorgado por las normas vigentes a la negociación colectiva en la regulación de estas materias. Como se sabe, el artículo 1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) considera a los convenios colectivos como normativa sobre prevención de riesgos y el artículo 2.2 del mismo texto legal reclama para ellos la función de desarrollo y de mejora de lo establecido en las normas legales y reglamentarias las cuales tienen para los convenios la condición de normas de derecho necesario mínimo indisponible.

De lo anterior pueden obtenerse algunas conclusiones respecto de la negociación colectiva en el terreno de la salud laboral. Son las siguientes: a) que está facultada para intervenir en todos los aspectos, haya sido o no expresamente prevista esa intervención, dada la habilitación general que, apoyándose en el artículo 37 de la Constitución, se contiene en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en las reiteradas referencias a la misma, tanto generales como particulares, que se encuentran en la propia LPRL y en su desarrollo reglamentario; esta posibilidad significa que puede regular desde obligaciones empresariales concretas a procedimientos de evaluación de riesgos, desde exigencias a los servicios de prevención propios hasta

competencias de los delegados de prevención, desde reconocimientos médicos a trabajos excluidos a menores; b) el único límite a esa intervención son los extremos en los que la norma legal lo impida expresamente (por tratarse de normas de orden público laboral, como por ejemplo lo referente a los casos en que es necesario contar con un servicio de prevención propio, o a las características de los servicios de prevención ajenos, o a la necesidad de acreditación pública para actuar como tales servicios de prevención), o se trate de normas de derecho necesario mínimo que permitan sólo derogaciones en mejor; c) por el contrario, en determinados aspectos, concretamente los organizativos, participativos o procedimentales, la negociación colectiva es incluso libre para establecer reglas diferentes a las legales ya que aquí la norma es solamente dispositiva y no mínima; d) dado lo reciente de las reformas legales, y la potenciación que ellas han dado a la materia de prevención de riesgos como contenido convencional, aún no han tenido tiempo de proyectarse sobre los convenios colectivos negociados en los últimos años; la presencia, pues, de estas materias en la negociación colectiva del sector ha de valorarse en consecuencia teniendo presente este factor de relativización temporal.

Si del juicio de posibilidades teóricas se pasa a otro cualitativo que valore el espacio real de la negociación colectiva, ha de decirse que no resulta excesivo por varias razones. No es la menos importante la abundancia y minuciosidad de la norma legal y reglamentaria, o su marcado carácter técnico, cuando quiere ir más allá de los principios o de las reglas generales, que deja poco margen a la intervención convencional. Por otra parte, la naturaleza de mínimas de las condiciones establecidas en las normas legales y reglamentarias significa que el margen de maniobra de la negociación colectiva se constriñe en la medida en que sólo puede mejorarlas. Por último, la existencia de múltiples «normas» técnicas, protocolos, guías de actuación, códigos de prácticas, etc., ocupan el terreno de la adaptación y de la aplicación práctica habitualmente encomendado a la negociación colectiva. Una fuerte presión, pues, sobre la negociación que acaba teniendo márgenes relativamente estrechos; no tanto la informal que pueda desarrollarse en el seno de comisiones internas o mediante prácticas no ritualizadas de consulta y participación, sino sobre todo la negociación colectiva de tipo sectorial más amplio o, incluso, la negociación formalizada en convenio colectivo de empresa.

Ese espacio, no obstante, puede ampliarse ya que existen posibilidades muy generosas de establecer reglas de aplicación, desarrollo y adaptación de todos los aspectos de la LPRL, de cada una de las

obligaciones empresariales que en ella se regulan, de los aspectos de las prácticas de evaluación o de planificación de la acción preventiva. Muchas de estas cuestiones (formación, información, vigilancia de la salud, etc.) pueden ser sin duda tratadas por convenios colectivos. Y donde, desde luego, la negociación sí puede operar con mayor amplitud es en lo referente a los aspectos organizativos o procedimentales, ya que, como se ha señalado, se trata de normas dispositivas que se abren a una regulación convencional diversa que puede desplazarlas. Sus manifestaciones más directas pueden ser las referidas a la puesta en práctica del sistema representativo de los trabajadores en salud laboral y a algunos aspectos de la organización de los servicios de prevención y a los medios (materiales, personales, de tiempo y de formación) de tales servicios de prevención cuando son propios; pero también caben las especificaciones de puestos de trabajo particularmente peligrosos o de sus niveles de riesgo en general o para colectivos específicos (embarazadas, menores, trabajadores discapacitados), o concreciones de procedimientos e evaluación o de utilización de equipos de trabajo o máquinas, etc.

La previsión de la LPRL y las normas reglamentarias de los instrumentos técnicos para abordar convencionalmente estas materias es confusa, al acumular referencias generales (negociación colectiva), con particulares (convenios colectivos o acuerdos del 83.3 del ET), o indeterminadas (consulta, consenso) sin precisar el rol de cada una de esos instrumentos. No habiendo sido utilizada la vía del acuerdo sobre materias concretas previsto en el artículo 83 del ET, sólo queda la mención del artículo 84, último párrafo, del ET a las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo en cuanto materias «no negociables en ámbitos inferiores» cuando han sido tratadas por un convenio colectivo en vigor y mientras dure su vigencia. En definitiva, una regla de prohibición de negociar, si ya tratado en un convenio de ámbito superior (el que sea, no necesariamente sectorial nacional), por un convenio de ámbito inferior al vigente; dicho de otra forma, la prohibición de concurrencia tradicional del párrafo primero del artículo 84.

2. LA SALUD LABORAL EN EL AINC Y EN EL AENM. EL REPARTO COMPETENCIAL ENTRE EL CONVENIO SECTORIAL Y LOS DEMAS CONVENIOS INFERIORES, SEAN SECTORIALES O DE EMPRESA

No interesa tratar aquí de desvelar el funcionamiento del artículo 84 del ET que sólo tiene interés en la medida en que su mención a la

seguridad e higiene en el trabajo se ha utilizado por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) de abril de 1997 y, sobre todo, por el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal (AENM), suscrito en marzo de 1998, como referente para establecer los que el AINC, en su parte IV, número 10, califica como «dos ámbitos de tratamiento del tema»: de una parte, el convenio colectivo estatal (o, como mínimo sectorial autonómico o provincial, de no existir el primero) que tendría como misión «desarrollar las disposiciones legales» en materia de seguridad e higiene, incorporando los mandatos de la Ley de Prevención de Riesgos, y, de otra, el convenio o pacto de empresa cuya tarea sería la de «establecer las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir». O lo que el artículo 11 del AENM, desarrollando para el sector del metal el propio AINC en lo que al reparto de materias por niveles o ámbitos de negociación hace referencia, califica como «materias de negociación en el ámbito estatal», dentro de las cuales se incluyen las «normas mínimas en materia de seguridad e higiene» (reproduciendo literalmente el art. 84 del ET), consideradas como «materias no negociables en ámbitos inferiores al estatal, salvo que las partes negociadoras de este ámbito remitan a ámbitos inferiores el desarrollo de algunos aspectos»; sin que, en el resto del AENM se vuelva a mencionar la materia de seguridad e higiene (concretamente, en el art. 12 que es donde se listan las que están directamente reservadas a esos ámbitos inferiores).

No es, desde luego, la regulación o modo de atribución competencial de ambos Acuerdos en el terreno de la seguridad e higiene por niveles de negociación un modelo de claridad. Por lo que se refiere al AINC, en el primer nivel, el convenio colectivo (hay que suponer, aunque no lo dice, que se trata del sectorial estatal) tendría como función, según se ha visto, la muy general (y poco clara) de «desarrollar las disposiciones en materia de seguridad e higiene, adaptando éstas a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales». Es una encomienda que no se comprende bien. Por varias razones: en primer lugar, por lo impreciso del mandato de «adaptar las disposiciones vigentes a la Ley de Prevención de Riesgos»; en segundo lugar, no se entiende qué singularidad hay entre el desarrollo (como tal desarrollo) de las normas de prevención por el convenio colectivo sectorial y el que puedan hacer los convenios de «ámbito inferior, preferentemente en el ámbito de la empresa». De otra parte, el otro ámbito previsto en el AINC es el sectorial inferior al estatal y el de empresa, donde, supuestamente a diferencia del convenio estatal, la

tarea del convenio sería la de fijar las «medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir»; una referencia que destaca quizás por su pretensión particularizadora frente a la más general del convenio sectorial.

No hay más remedio que afirmar que no queda claro en el AINC cuál es la función de esos dos niveles. Puestos a intentar entrar en la intención de los negociadores, sólo podría concluirse que se quiere atribuir al convenio estatal una función de establecer reglas generales, de complemento y ampliación de las legales, de forma que el convenio se sitúe así en el plano de la normativa de seguridad y salud laboral más estable y permanente. Objetivos generales de la prevención, definición de los sistemas de tutela de la salud a aplicar en el sector y de los objetivos a alcanzar, determinación de las formas organizativas de esa protección ya se trate de las puramente técnicas (los servicios de prevención) o de las representativas y participativas (como los delegados de prevención, las competencias de éstos y de los representantes del personal, el comité de seguridad y salud, etc.), reconocimiento de derechos básicos de los trabajadores a partir de la tutela legal y aplicados al sector (formación, información, vigilancia de la salud, etc.), pueden formar parte de ese contenido general del convenio de sector estatal.

En cambio, los demás convenios tendrían una función más práctica y aplicativa sin pretender ampliar el cuadro normativo general que ya proporcionaría el conjunto de las normas legales y las convencionales del nivel nacional. De esta forma se deben limitar a especificar esas reglas adaptándolas, sin alterarlas, a las características concretas del medio de trabajo en el que habrán de ser aplicadas. Lo que sucede es que, a la vista de esta función, es indudablemente el convenio de empresa (o el pacto o acuerdo en este mismo ámbito) el más adecuado para cumplir esas tareas. No desde luego los demás convenios sectoriales de ámbito no estatal que quedarían desplazados y carentes de un rol propio. Los dos ámbitos del AINC son, en realidad, el nacional o de sector (la permanente y central preocupación del AINC) y el nivel de la empresa o inferior; sin que a los otros convenios de sector (confundidos en un mismo nivel con los convenios de empresa) se les reconozca, en la práctica, función alguna salvo la de suplir las carencias del convenio estatal.

Por lo que se refiere al AENM, su artículo 11 ha traducido, como hemos visto, la adaptación de las disposiciones vigentes o el establecimiento de reglas generales del AINC, en la fijación de «normas

mínimas en materia de seguridad e higiene», expresión tomada del artículo 84 del ET pero cuya función no es tanto, como se ha indicado, distribuir competencias entre niveles de negociación sino defender la estabilidad de un contenido supraempresarial (normalmente nacional, pero no obligadamente) frente a negociaciones concurrentes en ámbitos inferiores (pero superiores a la empresa). La toma de este criterio para una función diversa obliga a interpretar qué es lo que el AENM ha pretendido con el reparto establecido.

Si la negociación sectorial estatal es la únicamente competente, según el AENM, para fijar las «normas mínimas en materia de seguridad e higiene», es necesario establecer qué se entiende por «normas mínimas» y cómo se diferencia ese mínimo de la función equivalente que desempeñan las normas legales y reglamentarias; para luego, descifrar qué espacio le queda a la negociación inferior a la estatal (es indiferente para el AENM si sectorial de comunidad autónoma o provincial, o de empresa o ámbito inferior), en el bien entendido (porque el AENM nada dice, y podría haberlo hecho como respecto de otras materias sí se pronuncia en el art. 12) que no hay ningún aspecto de la salud laboral reservado en exclusiva a la negociación inferior, sea o no empresarial.

Pues bien, si se acude al artículo 84 del ET (de donde el AENM ha tomado la expresión literal) puede decirse que, en lo que hace a la relación entre ley y convenio, esa relación norma mínima-norma de mejora no es posible en todos los casos porque, respecto de algunas materias (obligaciones empresariales, sobre todo) ya la LPRL exige el estándar más alto (prevención frente a reparación, eliminación del riesgo, no subordinación a razones económicas) que el convenio no podrá mejorar. Esa norma de mejora se referirá, pues, fundamentalmente, a los procedimientos o modos de alcanzar el máximo de tutela, esto es, a los llamados derechos instrumentales (formación, información, vigilancia, etc.), a la organización de la presencia de los trabajadores en la empresa, al incremento de sus facultades o derechos, a la dotación de los servicios de prevención, etc. En todo caso, a normas que ya de por sí deben garantizar suficiencia. Pero éste es un espacio de juego amplio donde, desde luego, la norma colectiva podrá encontrar (con imaginación, voluntad y cooperación de la otra parte) resquicios donde imponerse como forma de regulación. Que la relación ley-convenio sea de mínimo a mejora de tratamiento (función de suplemento) no significa (al margen las posibilidades de disponer de la ley en el terreno organizativo) que no sean posibles otras maneras de intervenir la norma convencional (sea convenio

colectivo o pacto): bien cuando regula aspectos no previstos por la norma legal, cubriendo vacíos (función integrativa o de complemento de la ley); bien cuando establece reglas de aplicación, desarrollo y de mayor efectividad de la regla legal (función aplicativa o de desarrollo, propiamente ejecutiva).

La mejora que prevé la LPRL en la relación ley-convenio colectivo puede proyectarse en la que vincula a dos convenios de distinto ámbito, con lo que nos situamos en la hipótesis del artículo 11 del AENM. Las soluciones interpretativas a esta fórmula pueden ser, o bien aceptar la definición de mínimo que el convenio estatal establezca, a condición de que lo haga expresamente, con indicación precisa y siempre que la materia se corresponda con esa idea de mínimo; de manera que el resto de las materias podrían ser abordadas sin limitación por convenios inferiores. O bien considerar lo mínimo como coextenso con toda la regulación del convenio superior, salvo que éste expresamente excluya alguna parte de esa calificación, remitiendo a ámbitos inferiores.

Esta doble opción es la que parece haber tomado simultáneamente el AENM. En efecto, según se desprende del artículo 11, el ámbito estatal será el competente para regular cuantos aspectos estime pertinente en el terreno de la salud laboral, quedando a la discreción del negociador estatal la selección de tales materias. Esto significa que las no reguladas habrán de considerarse dejadas a la libre negociación en ámbitos inferiores, cualesquiera que estos sean. En cuanto a las materias elegidas como de competencia propia del convenio estatal, lo que el AENM fija es que han de considerarse siempre mínimas (en la medida en que su naturaleza lo permitan, como es obvio, lo que suscitará algunos problemas interpretativos), esto es que siempre serán mejorables por los convenios de ámbito inferior y que, con esta condición, no están extraídas de su competencia. Esta fórmula puede ser útil y aplicable (al margen la crítica que supone que el terreno de la competencia del convenio estatal es movable y poco definido) en relación con aquellos aspectos de la salud laboral que se han considerado como susceptibles de mejora, es decir, hábiles para establecer respecto de ellos la misma relación de mínimo y mejora que se fija entre la ley y el convenio en general. Pero es mucho más complicado determinarla en relación con las materias que la LPRL abre a una regulación dispositiva por parte del convenio colectivo (materias organizativas y participativas, sobre todo) de las que será difícil establecer en qué forma la regulación de un convenio inferior es o no de mejora. En estos caso, la referencia a los mínimos

del artículo 11 del AENM debe interpretarse como una norma de reserva de competencia al convenio estatal no modificable por convenios inferiores por tratarse de una especie de norma de orden público convencional o norma de derecho necesario absoluto no modificable por convenios inferiores. Lo que es indudable es que la negociación inferior a la estatal siempre podrá abordar los temas no contemplados por la estatal o remitidos por ésta para su desarrollo por la de ámbito inferior.

Recapitulando. Según el AENM, aplicando prescripciones de la LPRL y del AINC, en el sector del metal, el convenio sectorial estatal es el llamado a establecer el reparto de competencias sobre la materia de seguridad e higiene. Para realizar esta función, el convenio estatal puede establecer, con mucha libertad, qué cuestiones considera mínimas para la negociación inferior. Esta condición de mínimas se expresa en un doble sentido: como aspectos mejorables (todo lo que se refiere a derechos y obligaciones, general o instrumentales) o como aspectos inmodificables (que más que mínimo serían condiciones de derecho necesario absoluto; las cuestiones organizativas y procedimentales). Los convenios inferiores (cualquiera pero, a tenor del AINC, preferiblemente el convenio o pacto de empresa) pueden regular lo no considerado de su competencia por el convenio estatal, mejorar lo fijado en éste como mínimo, desarrollar las cuestiones que les sean expresamente remitidas por él. Y tienen prohibido abordar los temas que el convenio estatal considera propios, ya sea en lo que hace a su dimensión mínima como en sentido absoluto.

3. LOS CONDICIONANTES ESTRUCTURALES DE LA NEGOCIACIÓN EFECTIVAMENTE DESARROLLADA

Los criterios de ordenación material por ámbitos o niveles de negociación que se han descrito acaban de ser establecidos tanto en el AINC (1997) como en el AENM (1998). Es difícil, por tanto, encontrar un reflejo de ellos en los convenios colectivos vigentes, incluso en los ya acordados con posterioridad al AENM, cuya regulación concreta y su ordenación o articulación por ámbitos obedece a prácticas anteriores a la pretensión articuladora que reflejan los Acuerdos mencionados. Una de las primeras observaciones que hay que hacer es la que se viene reiterando desde el principio de este trabajo, esto es, la ausencia de un convenio estatal del sector del metal. Habiendo cubierto ese hueco la OLIS hasta su derogación y luego

desempeñando el papel de convenio sectorial estatal de sustitución el CGM, pese a su eficacia personal limitada, los convenios en vigor actualmente son los provinciales en su mayor parte y alguno autonómico en sentido propio (esto es, excluidos los autonómicos uni-provinciales que, en realidad, son un trasunto de los anteriores convenios provinciales). El único ejemplo de convenio sectorial estatal es el referido al subsector de «metalgráfica y fabricación de envases metálicos»¹ que no contiene ninguna referencia a la materia de salud laboral salvo la remisión a las normas legales y reglamentarias vigentes (art. 27). Son, en consecuencia, los convenios provinciales y autonómicos y los de empresa los que recogen las normas convencionales aplicables.

Antes de analizarlos con detenimiento, procede fijar el balance regulador de esas normas generales que han venido ocupando el espacio del convenio estatal. Como ya se dijo en su momento, dos son las Ordenanzas Laborales que se han aplicado hasta su derogación: la de la Industria Siderometalúrgica de 20 de julio de 1970 y la de la Industria Metalgráfica y de construcción de Envases Metálicos de 1 de diciembre de 1971. En ambas se incluyen normas idénticas sobre seguridad e higiene en el trabajo, constituyendo la segunda una evidente copia de la primera. Pues bien en la OLIS, la cuestión de la salud laboral se abordaba recordando la obligatoriedad de las normas de seguridad e higiene y permitiendo que el Reglamento de Régimen Interior de las empresas adaptara tales normas a las particularidades de cada centro de trabajo (art. 87).

Junto a este tipo de prescripción general, contenida en apenas un par de párrafos, en la OLIS se añadían reglas particulares en relación con una serie de materias que se consideran, y todavía lo son, clásicas en el terreno de la salud laboral: atención de emergencia (concretada en un botiquín, art. 87); asistencia sanitaria (materializada en un trabajador de la empresa ni siquiera con dedicación exclusiva y un practicante permanente si la empresa contara más de doscientos trabajadores, art. 87); ropa de trabajo (confundiendo las prendas de trabajo con la ropa de protección frente a riesgos y estableciendo la obligatoriedad de su uso por los trabajadores cuando se trate de un equipo personal de seguridad, arts. 88 y 89); una previsión de trabajos excepcionales, penosos, tóxicos y peligrosos (no en términos de eliminación sino de retribución especial del factor de riesgo, art.

¹ Nacional, Convenio para Metalgráfica

77); ciertas genéricas normas de adaptación del puesto a las características del trabajador, particularmente si se trata de un trabajador de capacidad disminuida (aunque no está claro si más que una norma de seguridad laboral es de garantía de empleo, art. 90), previendo una cierta movilidad o cambio de puesto (arts. 15 y 25); alguna mención, igualmente ambigua, a la participación de los muy desvaídos órganos de la época, Comités de Seguridad e Higiene y Vigilantes de Seguridad, o incluso a representantes sindicales (art. 87); finalmente, una remisión en bloque a las normas de seguridad e higiene (no específicamente a la Ordenanza General de 1971 por no estar vigente cuando se aprueba la OLIS, aunque sí la OLIM, art. 70).

Por su parte, el CGM, de fecha muy posterior, destina a la Seguridad e Higiene un Título (el VII) con un solo artículo (el 32). Se trata de un artículo amplio en el que se contemplan una serie de materias, con un enfoque algo más moderno, pudiendo destacarse las siguientes: —una declaración general de tutela preventiva de la salud de los trabajadores como objetivo, mejorando condiciones de trabajo y eliminando los riesgos en su origen, tanto en las operaciones como en los elementos o sustancias a emplear;— para ello se obliga a las empresas a dotarse de un plan de prevención, cuya elaboración de acuerdo con criterios técnicos consolidados internacionalmente debe abrirse a la participación de los representantes de los trabajadores; —esa participación se afirma como principio general y se incentiva mediante la formación y los medios proporcionados a los representantes especializados que se tiende a convertir en electivos y no designados por el empresario;— se ordena elaborar un plan de emergencia y de evacuación así como que se extremen las medidas de seguridad preventiva en los trabajos especialmente peligrosos y tóxicos; —se convierte a la formación en un elemento esencial de la mejora de las condiciones de trabajo, declarando el CGM su importancia y el compromiso de las partes de realizarla de forma eficiente;— se insiste en la primacía de los medios colectivos de protección frente a los personales, en la necesidad de adecuar la seguridad al progreso técnico, en la necesaria adopción de medidas preventivas particulares para trabajadores especialmente sensibles y, finalmente, se presta atención a los efectos de contaminación ambiental.

Nada se puede objetar a este contenido, quizás un poco disperso, si no es su tono declamatorio, de manifestación de principios y compromisos, obviamente necesitados de una plasmación práctica y real en el seno de las empresas, ya sea a través de decisiones empre-

sariales, acuerdos informales o contenido de convenios específicos. Se debe, sin duda, a la carencia de normas generales modernizadas (la Ordenanza General de Seguridad e Higiene aún seguía en vigor como norma central) y al propósito del CGM de propiciar una negociación más cercana al puesto de trabajo, protagonizada por los acuerdos, convenios o prácticas de empresa, que recogiera, con una dimensión más práctica y vinculante, estos principios establecidos en el CGM. Algo semejante, en fin, a lo que la LPRL puede pretender en relación con la negociación colectiva en general, pero que ya no es función de un convenio, por muy amplio que sea su ámbito.

4. LOS RESULTADOS DE LA NEGOCIACIÓN A NIVEL SECTORIAL PROVINCIAL O AUTONÓMICOS.

De ambas notas (regulación sólo o preferentemente de ciertas materias clásicas y un tono de principios o de grandes declaraciones) se resiente el contenido actual de los convenios colectivos sectoriales provinciales del metal. De ambas cosas los ejemplos son tan numerosos como para constituir, sin discusión, una mayoría; y se encuentran incluso en las versiones últimas de los convenios provinciales negociados en los primeros meses de 1999. Lo que, dicho sea incidentalmente, refleja ese carácter inercial y un tanto inmovilista que impregna a bastantes de los contenidos de los convenios provinciales. Esos contenidos clásicos y dispersos, manifestación de un enfoque asistemático y algo anecdótico de la materia de salud laboral son: la remisión a las normas legales y reglamentarias vigentes, habitualmente hecha junto con alguna declaración de principios sin efecto vinculante alguno; la regulación de la que se sigue denominando como ropa de trabajo; y, la cuestión de los reconocimientos médicos. Junto a estas materias, se encuentran un conjunto minoritario de contenidos variados y, en lo que se refiere a los aspectos más novedosos, algunas pretensiones de regulación general, la creación de órganos de participación, control y seguimiento y los artículos dedicados a la salud laboral de la mujer embarazada. O, dicho de otra forma, muchas cuestiones, sobre todo las organizativas y procedimentales, la especificación de muchas obligaciones instrumentales del empresario (evaluación, vigilancia de la salud, formación, emergencia, equipos de trabajo, trabajo de menores, adaptación a las características del trabajador, documentación, etc.), o el condicionamiento del ejercicio de los poderes empresariales en beneficio de la

tutela de la salud, todavía quedan al margen de las previsiones de los convenios provinciales o autonómicos del sector del metal. Descendiendo al detalle de cada aspecto efectivamente regulado, pueden sistematizarse de la siguiente manera:

4.1. Remisiones a la legislación vigente y declaraciones de principios

Ya se ha indicado que esas remisiones son relativamente frecuentes², aunque llama la atención el que algún convenio³ llegue a afirmar, lo que constituye en la práctica una discutible renuncia a tratar estas cuestiones en sede colectiva, «la mejor forma de protección de los trabajadores de la industria del metal de la provincia de Santa Cruz de Tenerife en materia de seguridad y salud laboral, se obtiene con la remisión a la LPRL y su reglamento, así como a las disposiciones que en esta materia se aprueben en el futuro» (art. 34 y 17, respectivamente). También con alguna frecuencia, los convenios contienen afirmaciones genéricas de obligaciones empresariales o reafirmaciones declamatorias de la sujeción a las normas aplicables o, más retóricamente, declaraciones acerca de la importancia y trascendencia de la salud laboral y del compromiso de ambas partes de trabajar o reflexionar en el futuro sobre estas materias.

4.2. Ropa de trabajo

Una cuestión presente en la práctica totalidad de los convenios sectoriales si bien con un enfoque algo arcaico por cuanto: a') no se distingue lo que son prendas o atuendos de trabajo de lo que son, con una denominación más moderna, equipos de protección individual que sí tienen, en todo caso y a diferencia de los anteriores, una función de protección⁴; b') la regulación se ocupa, con preferencia en muchos casos, por establecer el número de prendas que ha de entregar el empresario, su periodicidad y el uso que debe darse a las

² Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Granada Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona Convenio para Siderometalúrgica.

³ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva Convenio para Siderometal-

mismas⁵, dejando en un segundo plano su funcionalidad protectora. Sólo, si acaso, en dos convenios⁶ se mencionan las ropas de trabajo en un contexto más claro de atuendos de seguridad e, incluso⁷ se ordena a las empresas «fijar la ropa y elementos de protección a usar en cada puesto de trabajo, de acuerdo con las normas existentes de seguridad e higiene en el trabajo; la falta del vestuario o de los elementos de protección por parte de las empresas o su no utilización por parte de los trabajadores conllevaría a la sanción correspondiente a aquel que incumpla dicha norma. Semestralmente, la empresa revisará el estado en que se encuentran las prendas y protecciones, reponiéndose aquellas que se encuentren en mal estado» (art. 15); artículo donde destaca sobre todo la obligación empresarial de fijar los elementos personales de protección para cada puesto de trabajo.

4.3. Reconocimientos médicos

Se trata igualmente de una cuestión tópica en la medida en que está presente en casi todos los convenios sectoriales (en alguno⁸, extensamente pero reproduciendo íntegro el art. 22 de la LPRL, referido a la vigilancia de la salud), pero abordada frecuentemente de

lúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz Convenio para Siderometalúrgica e idénticos; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares y Asturias Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica, Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica, Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica y Guipúzcoa Convenio para Siderometalúrgica.

⁵ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Cuchillería —igual a Cádiz Convenio para Siderometalúrgica—; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica, Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica, Badajoz Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción.

⁶ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos y Barcelona Convenio para Siderometalúrgica.

⁷ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

⁸ Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

manera inespecífica, sin atender a los riesgos particulares del trabajo concreto en la empresa concreta⁹; sin precisar aspectos como el tiempo de practicarlos, la retribución de ese tiempo y su coste¹⁰; y sin, regular, desde luego, lo referente al tipo de control y al manejo de la información que de él se deriva¹¹. Incluso la cuestión de la obligatoriedad o voluntariedad de los reconocimientos está regulada de manera desigual, apareciendo normalmente como una oferta a los trabajadores que pueden aceptar el reconocimiento de manera voluntaria), aunque en otros casos se califica ese reconocimiento de obligatorio, sin mucha claridad de si para la empresa o, lo que plantearía más problemas, para los trabajadores¹². Tampoco es normal que los convenios mencionen con exactitud el órgano o servicio que debe realizar ese reconocimiento y el personal adecuado para ello; sólo en un caso se habla de servicios propios¹³, en otros muchos se menciona a las mutuas o se establece que se acudirá o se solicitará la colaboración de los servicios de los centros de seguridad e higiene o de la seguridad social¹⁴.

Sólo algunos convenios presentan una regulación algo diferenciada, pudiendo destacarse alguno¹⁵ que fija la obligatoriedad, para la empresa, del reconocimiento anual a realizar por personal médico (del que, por ejemplo, se establecen las competencias y medios¹⁶), con previsión de una periodicidad menor si fuera necesario y con regulación, aunque superficial, del uso de los datos. Otros establecen

⁹ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica que habla de «chequeos»; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁰ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica, y lo hacen, sin mucha precisión, no obstante; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica y Pontevedra Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

¹² Lo hacen así, sin duda; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica y Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³ Guadalajara, Convenio para Reparación de Talleres y Reparación de Vehículos.

¹⁴ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁶ Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica.

una periodicidad inferior a la anual, normalmente semestral, para determinados tipos de trabajos si concurren especiales situaciones de riesgo¹⁷, o bien, especifican el tipo de control médico que ha de realizarse¹⁸, o los momentos (iniciales, anuales, semestrales según los riesgos¹⁹). Pese a lo escueto de su contenido, otro convenio afronta aspectos como la competencia del personal encargado, el manejo de los resultados, la práctica de exámenes específicos en relación con los riesgos de la empresa y la participación de los representantes en estos temas²⁰.

4.4. Temas varios

Son convenios dispersos que tocan aspectos también dispersos de la seguridad laboral. Por no detenernos en exceso en normas que son cuantitativamente marginales sólo se mencionan los temas y los convenios donde se contemplan: centro de primeros auxilios²¹, traducción elemental del equipamiento de emergencia previsto en la OLIS²², previsiones acerca del trabajo en pantallas de visualización²³, cursillos elementales de formación de trabajadores²⁴, regulación de ciertas condiciones de trabajo relacionadas con la temperatura²⁵. Una de las cuestiones que han ido perdiendo protagonismo en los convenios son los complementos de peligrosidad o toxicidad sin que ello signifique, no obstante, que se haya sustituido su regulación por una política de supresión de la fuente del riesgo²⁶, ni que, en los casos en los que tales complementos se conservan, su regulación no sea la tradicional compensadora de la asunción de riesgos ciertos²⁷.

¹⁷ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

¹⁹ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁰ Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

²¹ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

²² Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

²³ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁴ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁵ Granada, C. Siderometalúrgica.

²⁶ Excepcional es, en este sentido el Málaga Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

²⁷ Es el caso de Málaga Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio

Se ha señalado antes que existen ciertos contenidos que pueden calificarse de novedosos o que, al menos, han alcanzado una mayor relevancia en los convenios colectivos del sector más recientes. Tales temas son:

A. Las declaraciones generales y el intento de establecer una política global en materia de prevención de riesgos

Es el caso de los convenios que se refieren, bien que es verdad que todavía en términos de afirmaciones generales (pero que pueden considerarse como las apropiadas para los convenios sectoriales), a una serie de cuestiones más o menos sistemáticamente establecidas aunque en términos poco imaginativos por cuanto idénticos a los dichos en el CGM²⁸. Sólo algunos pocos convenios afrontan la cuestión con algo más de novedad y modernidad, teniendo en cuenta lo establecido ya en normas legales y reglamentarias de más reciente factura. Es el caso una regulación, siempre general sin embargo y bastante apegada a la LPRL, pero que se refiere a la evaluación de los riesgos, a los equipos de trabajo y de protección, al derecho a la información y la formación de los trabajadores, a las vías de participación de los representantes y a la figura de los delegados de prevención²⁹.

B. La prevención de riesgos respecto de la mujer embarazada

Se trata, como se ha dicho, de un contenido novedosos impulsado, sin duda, por la regulación contenida en el artículo 26 de la LPRL, transposición como se sabe de la Directiva comunitaria pertinente. Pues bien, varios, no demasiados, son los convenios sectoriales que se preocupan de estas concretas materias, haciéndolo de forma no particularmente completa ya que dejan sin resolver muchos aspectos relacionados con el derecho a la no exposición al riesgo, al cambio de puesto, o a la modificación transitoria de horario, lugar y funciones. Y, sobre todo, casi ninguno aborda la eventualidad de que no exista en la empresa puesto alguno exento de riesgo para la

para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁸ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias Convenio para Montajes y Auxiliares; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁹ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

mujer embarazada; es más, los que lo prevén, someten la posibilidad del cambio y de la protección de la mujer a la existencia de puestos de trabajo libres de riesgos o en los que sea posible mudar a la mujer afectada sin que lo impidan circunstancias organizativas o técnicas³⁰, lo que plantea dudas acerca del cumplimiento real de las previsiones de la norma comunitaria. Otros convenios reproducen el artículo 26 de la LPRL³¹, o establecen, sin más precisión (lo que no resuelve el problema) que la mujer tendrá derecho a cambiar transitoriamente a otro puesto de trabajo no peligroso³², o que debe quedar excluida de los trabajos peligrosos, tóxicos o penosos incompatibles con su estado³³. Sólo un convenio³⁴ establece el derecho de la mujer a cambiar de puesto o de turno, regula un procedimiento para contrarrestar la posible negativa de la empresa, declara que la mujer a conservará sus derechos económicos y profesionales y, finalmente, en el caso de inexistencia de un puesto de trabajo libre de riesgo, establece que «la trabajadora embarazada pasará a situación de incapacidad temporal» —con lo que ello significa de suspensión de la relación laboral y conservación de derechos económicos, aunque sea dudoso si a cargo de la empresa o de la seguridad social—(art. 10).

C. La formación de los trabajadores y de los representantes

La preocupación formativa en materia de salud laboral, tan esencial en la LPRL y en las normas reglamentarias, no ha alcanzado un estatus pleno en el texto de los convenios sectoriales vigentes. De nuevo, son más bien pocos los que la regulan más allá de las declaraciones de principios y, cuando lo hacen, no se trata de normas particularmente extensas o explicativas respecto del tipo de formación, contenido y duración, destinatarios, periodicidad, momento de impartirla, coste en tiempo y salario, personal formador, etc. Uno de los pocos que lo contemplan³⁵ se refiere a los momentos de recibir la

³⁰ Asturias, Convenio para Talleres y Reparaciones de Vehículos; Albacete, Convenio para Cuchillería y Afines; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica, Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

³¹ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

³² Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica.

³³ Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁴ Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁵ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

formación (inicial, periódica), a la adaptación de la misma al puesto de trabajo y a sus riesgos, al horario (la jornada de trabajo), en que debe prioritariamente impartirse y a los medios, que deben ser propios o concertados (art. 30); un pronunciamiento no en exceso reiterado³⁶.

D. La participación y el diseño de las formas representativas

No son los convenios sectoriales particularmente innovadores en lo que se refiere a la configuración de figuras representativas en el terreno de la salud laboral que supongan una alternativa o una adaptación a las establecidas en la LPRL (delegados de prevención elegidos entre y por los representantes unitarios; comités paritarios de seguridad y salud laboral, arts. 33 y siguientes).

Algún convenio, no obstante, dedica su atención a estos temas como el que crea la figura del delegado territorial de seguridad y salud laboral —dos, nombrados por los sindicatos más representativos— o el que, anclado todavía en figuras desaparecidas, se refiere a los vigilantes de seguridad con competencias en el terreno exclusivo de la higiene y que constituyen un denominado comité de seguridad e higiene, elegido por todos los trabajadores³⁷. Finalmente³⁸, un convenio que separa las figuras de los delegados de prevención de los miembros del comité de seguridad y salud laboral cuyos componentes elegidos por todos los trabajadores se ven atribuidas competencias que, en el texto legal, aparecen asignadas a los delegados de prevención tales como las de requerir al empresario la adopción de medidas de prevención o la de solicitar la intervención y colaboración de organismos especializados en materia de salud laboral.

En lo que se refiere a la participación de los trabajadores y sus representantes a través de comisiones paritarias u órganos semejantes, prácticamente todos los convenios contienen alguna referencia a comisiones mixtas o comisiones específicas o de seguimiento en materia de prevención de riesgos con un grado de diseño, de atribución de competencias y de medios diferente. La imagen de todas estas comisiones es, seguramente, la previstas en su momento en el CGM (arts. 53 a 57), con tareas de control, interpretación y vigilancia de la aplicación del CGM pero, a la vez, receptora de información

³⁶ Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica, artículo 36, y, con un detalle menor; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos, artículo 21.

³⁷ Orense, Convenio para Siderometalúrgica, artículo 43.

³⁸ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica, artículo 42.

sobre las más diversas materias (empleo, formación profesional, productividad, etc.). En esta línea, hay convenios sectoriales que se limitan a atribuir funciones de control y vigilancia en materia de salud laboral a las propias comisiones paritarias del convenio que acumulan esta función a otras³⁹, o a unos órganos que denominan mesas de concertación⁴⁰; o se limitan a crear la comisión mixta, paritaria, provincial o de seguimiento en seguridad laboral, sin atribuirle funciones concretas más allá de lo que se deriva de su propio nombre⁴¹; otros crean esas comisiones asignándoles las competencias tradicionales de colaboración y participación (promoción de acciones preventivas y formativas, seguimiento de la materia, estudio de siniestralidad, propuesta de medidas, colaboración con organismos públicos, etc.: así figuran en muchos convenios⁴².

De entre todas estas previsiones, cuya operatividad está aún por demostrar, pueden destacarse dos casos. En el primero, el convenio sectorial crea una denominada Comisión Paritaria de Seguridad e Higiene Provincial con funciones, entre otras, de mediación, conciliación y arbitraje en cuantos contenciosos se planteen entre las empresas y los trabajadores en materia de salud laboral⁴³; dicha Comisión ha sido además ampliamente potenciada con la aprobación de un Reglamento de funcionamiento muy detallado. El otro caso es el de un convenio⁴⁴ en el que se delega en la Comisión Paritaria la puesta en práctica de un programa de actuación que comprende el estudio de los delegados de prevención y comités que han de constituirse, promocionar esa elección, formar a sus componentes, fijar las necesidades de las empresas en cuanto a profesionales de la gestión de riesgos labo-

³⁹ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁰ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁴¹ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Cuchillería y Afines; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica, Zamora Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴² Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴³ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica, artículo 35.

⁴⁴ Gerona, Convenio para Siderometalúrgica, disp. adic. sexta.

rales, establecer el crédito de horas disponible, obtener fondos con los que financiar todas estas actuaciones, hacer un seguimiento de ellas y resolver los problemas que se deriven de su aplicación.

En conclusión, el análisis de la negociación colectiva actual sectorial en el metal en materia de prevención de riesgos arroja un balance general escaso, irregular y poco sistemático, con algunos contenidos conservados por inercia sin apenas cambios, y donde las innovaciones, siquiera sea de ajuste y adaptación a los nuevos principios y reglas establecidos por la LPRL y sus normas de desarrollo, son todavía poco numerosas. Se constata una nula presencia de temas como la evaluación de los riesgos, la planificación de la actividad preventiva, o la regulación de servicios de prevención o departamentos de la empresa especializados en estas tareas (composición, funciones, etc.). Aparecen sólo de forma minoritaria temas como lo relativo a la seguridad y la salud de la mujer embarazada, la formación y los medios de los representantes de los trabajadores, la formación y la información a los trabajadores, la vigilancia de la salud afrontada de manera más minuciosa y orientada a la prevención de riesgos y no sólo a la detección de enfermedades profesionales. La creación de comisiones mixtas es la manifestación más habitual de la participación, pero se trata de órganos más deliberantes y de información que ejecutivos, y su creación suele utilizarse más como expresión de la preocupación de los negociadores por los temas de salud que con un propósito decidido y claro de atribuirles tareas y hacerlas prácticas.

La conclusión final de este balance es que prácticamente ningún convenio sectorial que aborde el tema de la salud laboral (lo que sucede en casi todos, aunque sea mínimamente), lo hace con criterios de calidad e innovación; es decir, donde el tema se regule de forma general, desde una perspectiva de prevención, mejorando derechos y obligaciones, estableciendo sistemas eficaces de participación, ordenando la actividad de prevención, etc.; aprovechando, en fin, los resquicios y las posibilidades de intervención que la norma les da e, incluso, a veces les reclama. Como si la aprobación de la LPRL y el propósito racionalizador del AINC y del AENM no hubieran tenido aún ningún eco en esta materia. Es más, parecería que los convenios sectoriales no acaban de definir su propio papel, algo indecisos en la encrucijada de decidir entre establecer sólo criterios generales (reproduciendo entonces, con dudosa utilidad, la función de la ley) o diseñar una regulación sectorial (asumiendo por provincias o comunidades autónomas la del inexistente convenio estatal del sector en los

términos del AENM) que no siendo tan general como la contenida en la LPRL, cumpla el papel de lo que el artículo 11 del AENM llama fijación de «normas mínimas en materia de seguridad e higiene» y deje un espacio a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa. Nivel de negociación, por cierto, sistemáticamente ignorado en los convenios sectoriales provinciales que no contienen ninguna remisión o referencia a ese ámbito en lo que hace a la salud laboral.

5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA.

Carente en la práctica de referentes convencionales más generales, la negociación colectiva empresarial ha afrontado estas materias de una forma autónoma o independiente, abordando la cuestión de la salud laboral en su integridad mediante instrumentos convencionales que, también normalmente, han conquistado su espacio propio desde hace tiempo; generando, en consecuencia, una negociación aislada y sin referencias con la que se desarrolla en ámbitos superiores.

Esta independencia del nivel negociador empresarial no significa que el contenido sea mucho más rico que el del ámbito provincial. Por el contrario, muchos de los convenios de empresa analizados no contienen referencia alguna a la salud laboral; o, si lo hacen, la practican con el conocido estilo de la remisión en bloque a la normativa legal y reglamentaria vigente, remisión hecha a veces con una fórmula tan lacónica que ahorra hasta la mención de la LPRL⁴⁵; en otros casos, los convenios reproducen sin mayores añadidos o matices lo establecido en la LPRL. La escasa relevancia de estas regulaciones es semejante a la de tipo declaratorio que se contiene en algunos convenios; en ellos, se proclama la necesidad de afrontar el tema de la salud laboral, de proceder al estudio de sus factores y de las maneras de potenciarla, se destaca la importancia de la cuestión para ambas partes, se insiste en la necesidad de la colaboración de empresa y trabajadores y de crear instancias participativas, se recuerda la necesidad de seguir progresando en la aplicación más eficiente de la LPRL, etc⁴⁶. En la misma línea de contenidos poco innovadores y escasos, por limitarse a mencionar el tema sin aportar reglas para

⁴⁵ Convenio para Indra Espacio, S.A.; Convenio para Siemens Nixdorf, S.A.; Convenio para Indra DTD, S.A.; Convenio para Bosch Siemens Electrodomésticos, S.A.; Convenio para Sistemas de Instrumentación, S.A.

solucionar los problemas de aplicación que se suscitan, hay convenios que recogen lo referente a las prendas de trabajo, mezcladas con las de seguridad en la misma forma que el convenio provincial⁴⁷, que mencionan los reconocimientos médicos con indicaciones tan breves que van poco más allá de su necesidad y, si acaso, de una pequeña adaptación de tales reconocimientos a las características de la empresa⁴⁸, o que, en fin, tratan la cuestión de la protección de la mujer embarazada de forma muy genérica⁴⁹.

No quiere esto decir que no existan, aunque sean minoritarios, convenios de empresa que recojan una regulación algo más detallada. En algún caso⁵⁰, con un mínimo de sistemática (se tratan todos los temas: ropa de trabajo y equipos de protección, reconocimientos médicos con alguna pequeña especialización, información a los trabajadores) aunque su contenido sea muy pobre; en otros casos⁵¹ aparecen criterios acerca de cómo realizar la evaluación de los riesgos o cómo organizar los servicios de prevención, lo que es una novedad pese a que el contenido aún siga siendo poco preciso; o se establecen⁵² unas mínimas pautas de conducta obligatoria que llevan a compromisos concretos (contenido de la información a los trabajadores, programas de formación en salud laboral); en otros convenios, en fin, se tratan riesgos concretos (ruido, pantallas, temperatura) y se detalla el contenido de las evaluaciones de riesgos o el contenido de los reconocimientos, o se regulan los pluses de peligrosidad, toxicidad y penosidad con una cierta inclinación más acentuada a su supresión⁵³. En otros supuestos un conjunto más o menos integrado y sistemático de artículos, dentro del convenio, abordan la materia

⁴⁶ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para Seat, S.A.8, Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.; Convenio para Funditubo, S.A.

⁴⁷ Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Buhler, S.A.; Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para Metalúrgica Galaica, S.A.; Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Domar, S.A.

⁴⁸ Convenio para Buhler, S.A.; Convenio para Valeo Distribución, S.A.; Convenio para Siemens Nixdorf, S.A.; Convenio para Fujitsu ICL España, S.A.; Convenio para Miele, S.A.; Convenio para Comerical de Envases de Navarra, S.A.; Convenio para Control y Montajes Industriales, S.A. Convenio para Seat, S.A.

⁴⁹ Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para Seat, S.A.

⁵⁰ Convenio para ABB Sservice, S.A.

⁵¹ Convenio para GEC Alsthom Transportes S.A.

⁵² Convenio para Funditubo, S.A.

⁵³ Convenio para Seat, S.A.; Convenio para CASA.

desde los principios de aplicación a la organización, tanto técnica como participativa, de la prevención, pasando por la especificación de la clase de reconocimientos médicos, equipos de trabajo, obligaciones y prohibiciones, etc.⁵⁴.

Si hubiera que destacar algún convenio de empresa en lo que hace a la materia de salud laboral podrían indicarse aquéllos que: a) introducen algún cambio en la organización de la participación de los trabajadores (forma de elección de delegados de prevención, organización funcionamiento del comité de seguridad y salud labora, creación de comités centrales o de comités auxiliares por centros, creación de comisiones de seguimiento o de participación) aunque no se trate de cambios muy importantes y tampoco signifiquen grandes avances respecto de los convenios provinciales⁵⁵; b) añaden o explicitan competencias, sobre las de la LPRL, a los órganos de participación como el comité de seguridad y salud laboral⁵⁶; c) remiten a ciertas instancias, a veces no precisadas en los convenios, de elaboración de la normativa técnica finalmente aplicable en la materia⁵⁷, aun cuando recalando que, finalmente, se trata de asuntos sobre los que la competencia decisoria y de ejecución es del empresario⁵⁸.

Lo que se acaba de señalar tiene más importancia de la que aparentemente se deduciría ya que lo que está reflejando es una situación en la que la mayoría de los convenios de empresa no contienen reglas en materia de salud laboral que supongan un avance respecto de las recogidas en los convenios provinciales; como las de éstos son genéricas, incompletas, poco innovadoras, reiterativas de lo que la ley ya dice o de lo que los propios convenios provinciales ya establecen. No es porque los convenios de empresa no tengan un papel que cumplir, que ya se ha dicho no es otro que el de adaptar a las características de la empresa los mandatos más generales (de la ley) o mínimos (del convenio sectorial); y esta es una tarea ingente si se tiene en cuenta la cantidad de dimensiones y facetas de la seguridad

⁵⁴ Convenio para Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, S.L., artículos 49 a 68.

⁵⁵ Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.; Convenio para Miele, S.A.; Convenio para Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, Convenio para Seat, S.A.

⁵⁶ Convenio para Delphi Asientos, S.A.

⁵⁷ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Mantenimiento de Sistemas GEC Aalsthom Transportes, S.A.; Convenio para Seat, S.A.

⁵⁸ Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Ford España, S.A.

y la salud laboral. Sucede, sin embargo, que la tradicional connotación técnica de estas normas las ha hecho un terreno adecuado para decisiones productivas que, de una parte, pertenecen al empresario, y, de otra, no son susceptibles de incluirse en el texto de los convenios colectivos. Lo más que la iniciativa convencional puede aportar es, entonces, abrir un espacio a la participación de los trabajadores que tiene lugar con el condicionante de que la decisión final, en cuanto referida a aspectos productivos, siempre resta en poder del empresario, que esa participación ha de producirse en instancias técnicas (comisiones u órganos de estudio y planificación) poco formalizados o, cuando menos, poco susceptibles de algo más que una simple mención en el convenio.

Finalmente, la salud laboral acaba siendo disciplinada mediante una masa de instrucciones, reglamentos internos, órdenes de trabajo, protocolos o procedimientos de actuación o de trabajo, descripción de tareas, reglas de emergencia, etc. que no forman parte del convenio colectivo y que éste ni siquiera tiene en cuenta para imponer un procedimiento de elaboración, revisión, aprobación, o de participación; lo que, en suma y salvo excepciones, haga que, como sucede en un convenio⁵⁹, se trate de acuerdos mencionados en él pero no incorporados al mismo: reglamentos de comités de salud laboral, participación en comités de ergonomía, planes de formación en salud laboral, o se hable en general y sin más precisión de «normativa sobre seguridad e higiene industrial de aplicación»⁶⁰, o de «normativa interna de seguridad y salud laboral» a elaborar por el comité correspondiente⁶¹. Sólo algunos convenios más formalizados, sin duda aquellos donde se encuentran las normas convencionales más destacadas y completas, recogen como anexo, o consideran parte integrante del mismo, lo que se denomina como «manual de seguridad y plan de prevención de riesgos» o «reglamento de seguridad e higiene»⁶² o «normativa general de seguridad»⁶³; o, con mejor técnica, encomienda a una comisión paritaria la elaboración de un «reglamento de salud laboral» del que afirman que, una vez elaborado, «tendrá el mismo rango que el articulado del convenio, quedando incorporado al mismo»⁶⁴.

⁵⁹ Convenio para Delphi Asientos, S.A.

⁶⁰ Convenio para Robert Bosch, S.A.

⁶¹ Convenio para Mantenimiento de Sistemas GEC Alsthom Transportes, S.A.

⁶² Convenio para Sintel, S.A.

⁶³ Convenio para CASA.

⁶⁴ Convenio para Bazán Construcciones Navales, artículo 84.

Las causas de esta relativa pobreza del contenido de los convenios de empresa en el tema de la salud laboral puede deberse: a) empresas sin riesgos especiales o con siniestralidad reducida, no necesitadas de regulación por abordarse estos temas con un enfoque sólo defensivo, frente a riesgos aislados y específicos y frecuentemente sólo reparador de consecuencias (no preventivo); b) existencia de una normativa (legal, reglamentaria, técnica, etc.) suficiente e incluso muy abundante (reducción del espacio y del rol de la negociación colectiva); c) práctica empresarial de disciplina de estas cuestiones mediante acuerdos o pactos de empresa, no formalizados, o adoptados en el seno de comisiones o comités (la exclusión de la salud laboral del entorno de negociación; participación y no negociación; la no intercambiabilidad de estos temas y su apartamiento de la lógica de la negociación); d) resistencia empresarial a compartir decisiones en aspectos que se consideran vinculados a la organización de la empresa y a sus facultades de decisión y asumir los costes adicionales que, a inmediato plazo, significan las medidas de prevención; e) mero desentendimiento y no valoración como importante por parte de ninguno de los dos interlocutores instalados en la aceptación del riesgo y, si acaso, en la retribución monetaria del que se asume.

6. CONCLUSIONES GENERALES Y PROPUESTAS

El protagonismo de la negociación debe proyectarse con una ordenación de los instrumentos, confiriendo a cada uno un rol particular y evitando el desorden y la reiteración. El AINC y el AENM ofrecen un tipo de articulación que, aunque necesitado de precisión (por ejemplo, el sentido que deba darse a las normas mínimas en salud laboral, o la labor de ampliación de ámbitos inferiores y de adaptación al de la empresa), puede ser útil como referente. Sería, pues, necesario, definir con claridad la función a desempeñar por los convenios de empresa, puede que aceptando la negociación de ciertas cuestiones o aspectos en un nivel más informal, ya se trate acuerdos de empresa o de pactos específicos adoptados en el seno de comisiones especializadas (las normas técnicas, o los procedimientos de actuación pueden encontrar acomodo aquí como alternativa a su fijación por entidades externas a la empresa o por órganos meramente técnicos

Sería necesario impulsar una negociación acentuadamente preventiva, con un enfoque más integral de la salud laboral que deje al

margen formas de tratamiento fragmentarias, arcaicas y puramente defensivas o reparadoras; la depuración de los convenios en vigor y de sus contenidos es necesaria (por ejemplo, para eliminar los residuos de monetización expresados en la aceptación del riesgo a cambio de un plus retributivo). Este impulso debe ser selectivo, ideando fórmulas organizativas y de presencia representativas más eficaces y adaptadas a las exigencias del sector o de la empresa y potenciando los instrumentos y medios de presencia de los representantes con la ampliación de competencias, de derechos formativos e informativos.

III. CONTRATACIÓN LABORAL Y EMPLEO

1. INTRODUCCIÓN

El papel de la negociación colectiva en materia de empleo y contratación, se ha visto impulsado por la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 y 1997. Esta materia que fue competencia, casi exclusiva, del Estado se ha fomentado como materia compartida. La distribución de esas competencias, entre el Estado y los negociadores, se efectúa unas veces vinculando al contenido negocial respecto de unos mínimos legales y en otras ocasiones permitiendo que los convenios dispongan sobre ella con plena libertad y autonomía.

La gestión del empleo, desde este nuevo modelo, ha propiciado un incremento en la participación de los convenios en materia de empleo y de contratación. Si bien es cierto que el marco legal establece una serie de pautas definidoras del ámbito negocial específico dónde se deban regular estas materias. En concreto, la posibilidad de introducir un contenido específico para los contratos temporales estructurales, viene dispuesto para los convenios sectoriales estatales o, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior. De esta manera, no es posible que la negociación colectiva de empresa o ámbito inferior pueda disponer ni regular los aspectos que la norma legal remite, como posibilidad, a la autonomía negocial.

El límite, al que hemos hecho referencia, implica que el análisis sobre empleo y contratación en los convenios de empresa del metal, carezca de contenido, al ser un contenido de competencia exclusiva del sector. Por consiguiente, es este el ámbito al que nos referiremos, que actúa, en consonancia, con las propias disposiciones del Acuer-

do sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal (1998). Tanto en el artículo 11 como en el artículo 12 de este Acuerdo sobre materias concretas, se establece que las «Modalidades de contratación» y los «criterios generales de fomento de la contratación indefinida» (art. 11 n.º. 1 y 2) son materias específicas de la negociación en el ámbito estatal. También podrán desarrollarse en ámbitos inferiores, art. 12, e) «aquellos aspectos relativos a las modalidades de contratación que les estén permitidos por la legislación vigente o les sean remitidos desde el ámbito sectorial estatal», así como «Acuerdos sobre nuevas contrataciones y sobre conversión de contratos temporales en indefinidos».

El reforzamiento, en la distribución de competencias, por el Acuerdo Interprofesional, coadyuva a subrayar la idoneidad de el ámbito sectorial, por la autonomía negociada, respecto a esta materia. En el marco de este contenido, debemos recordar que la estructura negociada de este sector carece de Convenios de ámbito estatal con eficacia general, por lo que se carece de criterios generales estatales que ordenen la contratación y el fomento del empleo.

Aun así, los convenios sectoriales provinciales presentan una regulación, aunque desordenada, de un cierto valor inicial que apunta al interés que el empleo está despertando en la negociación colectiva. No es intrascendente subrayar que los convenios de sector estén desarrollando una regulación sobre estas dos cuestiones, contratación y empleo, si bien es cierto que la extensión y detalle se acentúa para las modalidades contractuales. El dato no es peculiar en este sector, por el contrario es una pauta habitual en muchos sectores, ya que el incentivo, fomento y participación sobre el empleo y los nuevos puestos de trabajo, se habían consolidado, tradicionalmente, como competencia exclusiva del empresario, sobre el criterio de la libertad de empresa.

2. LAS CLÁUSULAS SOBRE PROMOCIÓN DE EMPLEO

La incorporación en la negociación colectiva de medidas que faciliten, controlen o promuevan el empleo, es una materia que presenta mayores dificultades que la contratación al situarse en un ámbito de intenciones y medidas que sean propiciatorias de mejorar el empleo existente. Una regulación detallada y promotora de reparto o incremento del empleo está fuera del marco negociado, y se ciñe a unas instancias (poderes públicos) que tengan los medios de incen-

tivar y subvencionar el coste de la mano de obra, desde un plano general. Otro problema añadido se podría producir si el incentivo se basa en la diferenciación de condiciones de trabajo, dentro de la misma empresa o ámbito, y su causa no tiene datos objetivos o no está sometido al criterio de razonabilidad, pudiendo crear situaciones de desigualdad ilícitas. De aquí, que sea difícil integrar mecanismos en la negociación colectiva que salven, como ejemplo, estos problemas.

Estas consideraciones sirven para comprender que el tipo de cláusulas y disposiciones van a presentar un contenido basado en elementos de intencionalidad, de control de la legalidad, y el contenido regulador sobre medidas directas de empleo tendrá un carácter más reducido y sujeto a unos límites muy concretos.

Los apartados mediante los que hemos clasificado este tipo de regulación son cuatro; el primero se ocupa de sintetizar las cláusulas declarativas a favor del empleo, con la suscripción, de estos convenios, de las medidas legales concretas, el segundo y tercero se refieren a medidas que pueden afectar directa o indirectamente al empleo (pluriempleo y jubilación y otras bajas en la empresa). En cuarto y último lugar, los mecanismos de control y seguimiento colectivo de las medidas y compromisos adquiridos.

2.1. Las cláusulas sobre política de empleo

Los convenios que introducen una regulación específica sobre empleo y contratación suelen contener una disposición general o marco, donde se pronuncian acerca las líneas generales de empleo pretendidas para ese ámbito. En concreto, las propuestas se dirigen a las empresas y contienen manifestaciones del tipo de «apoyo a la política de fomento a la contratación indefinida», en el marco de la nueva regulación del contrato indefinido como medida de fomento al empleo¹.

También se manifiesta que, en la medida de lo posible, se tienda a la conversión de los contratos temporales en indefinidos, e incluso algún convenio determina que los trabajadores que hayan ingresado con contratos formativos, una vez superado un periodo de tiempo, y

¹ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres y Reparaciones de Vehículos; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

si es posible su adaptación a los puestos existentes, se convertirán en fijos². Ésta, posiblemente, sea una de las reglas, dentro del marco de «posibilidades» que ordena el paso de temporal a fijo, como medio de fomentar el empleo y de incentivar nuevas incorporaciones.

Un énfasis especial, y en cierta manera reiterado, lo ocupa la especificación de cuáles son las modalidades temporales que pueden beneficiarse de el fomento al contrato indefinido y los incentivos estatales a dicha conversión³. Este pronunciamiento es importante, en tanto que el reglamento sobre incentivos a la conversión de 1997, tenía una vigencia por dos años, y su aplicación posterior necesitaba del reconocimiento y regulación en la negociación colectiva. Se puede entender que este planteamiento y compromiso, general en la mayoría de las ocasiones, pueda corresponderse con lo la aplicación de dichos incentivos a estos ámbitos. Por ello es habitual la remisión en las distintas disposiciones del precepto y la norma reglamentaria dónde se establecía la medida.

Otras fórmulas relacionadas con el empleo se encuentran, en menor porcentaje, en estos convenios y tienen la característica de basar «su política de empleo», con el objetivo expreso de recortar el desempleo, en el fomento de la contratación temporal. Entre estos supuestos, se establece un mínimo de duración, como medida de paliar, transitoriamente, la inactividad y facilitar la rotación de contratos con un tiempo mínimo⁴. Se debe, en este sentido, recordar que esta forma de fomento del empleo o política de empleo, era una de las pretensiones y objetivos a evitar con la Reforma de 1997 (la rotación de mano de obra, en perjuicio de la formación del trabajador, del incremento de la accidentabilidad, etc.). No ocurre así en los supuestos en que, si bien promueven los contratos formativos, se declaran como medida de ingreso y de facilitar el primer empleo, manteniendo el compromiso del fomento a la contratación indefinida⁵.

Otro tipo de propuestas sobre el empleo se disponen mediante la selección de determinados grupos de desempleados; es una medida residual, aunque tien una formulación relacionada, muy directamen-

² Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

³ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴ Granada, C. Siderometalúrgica.

⁵ Huesca, Convenio para Siderometalúrgica.

te, con el contexto de un sector en reconversión y reciclaje. En concreto, es prioritaria la contratación de trabajadores mayores de 45 años cuyo desempleo es fruto de un expediente de regulación de empleo (se puede entender que han pertenecido al mismo sector de la producción)⁶. Se plantea como una medida, concreta y activa, de incorporación al mercado de desempleados de larga duración o de colectivos de difícil reingreso en el mercado.

En este mismo contexto de reconversión y posible crisis del sector, principalmente, en los subsectores que se extienden a las actividades descentralizadas (se componen de pequeñas y medianas empresas), se declara la voluntad de mantener, en la medida de lo posible, las plantillas actuales y estudiar cuidadosamente las reducciones de plantilla⁷. Estas medidas, así como las anteriores, se entienden mal si no se conectan con los mecanismos de control de estas declaraciones y disposiciones, que se verán en un epígrafe separado.

En este apartado se va a comentar, como medida de política de empleo general o genérica, el papel que las horas extraordinarias ocupan en este contexto. La razón, y la selección de estas disposiciones, se fundamenta en que gran parte de estos convenios contiene —en el marco regulador de las horas extras— una declaración de principios y de voluntad, de erradicar, disminuir o suprimir la práctica del trabajo extraordinario como mecanismo de facilitar o incrementar el empleo y la plantilla.

Se han comentado las horas extraordinarias, al analizar el tiempo de trabajo en los convenios provinciales, sin embargo se incidía en una perspectiva más descriptiva, y por ello parece oportuno recordar e introducir algún elemento nuevo. En síntesis, se trata de ordenar el papel y función de la regulación de estas horas y situar mejor su posible clasificación. En este sentido, entendemos que la ausencia de un contenido definidor de este trabajo extraordinario y la falta de conexión con la gestión del factor trabajo, es un dato que potencia que su regulación esté priorizando la función de empleo y no la utilización del trabajo medido por tiempo.

El segundo dato, tanto o más importante, se concreta en el modo de disponer su regulación. La mayoría de convenios reproducen el contexto de los Acuerdos Interprofesionales (década de los años

⁶ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷ León, Convenio para Siderometalúrgica.

80), donde se convenía en la necesidad de suprimir o reducir las horas extras⁸. Un segundo aspecto de su contenido regulador, es aún más propicio para fundamentar esta afirmación, en tanto que se establece que ante determinada cantidad de horas extras la empresa se obliga a sustituir las mismas por nuevas contrataciones. Estas cláusulas se fijan en relación a las horas que puedan realizarse por una sección o grupo de trabajadores⁹. Sin embargo la mayoría se reduce a disponer, en la medida de lo posible, la sustitución de estas horas por nuevos contratos¹⁰; con lo cual se carece de los instrumentos de controlar y hacer eficaz dicha medida de fomento al empleo.

2.2. El control del pluriempleo como medida de fomento del empleo

En la rúbrica «pluriempleo», estos convenios de sector, se disponen distintos tipos de medida, que todas ellas tienen como objetivo del control de las situaciones de pluriactividad como mecanismo de reparto del empleo. El primer dato previo a utilizar, en este comentario, se corresponde con la posibilidad o «no prohibición», bajo la libertad y derecho al trabajo, de que el trabajador pueda contratarse con varios empresarios aún a jornada completa con todos ellos. Así, la limitación de la jornada laboral y los mínimos establecidos para el descanso, no impiden ni se contradicen con la libertad individual del pluriempleo. Cuestión distinta, es el hecho de que en el marco de una política estatal y convencional de mejorar el reparto de empleo existente, la práctica del pluriempleo actúe como un elemento que resta eficacia a dichas medidas o al diseño de reparto del trabajo. A pesar de la evidente contradicción, nuestro ordenamiento estatal no limita la posibilidad de aunar, en una misma persona, varios contratos a tiempo completo.

⁸ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.; Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción.

⁹ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica⁴⁹; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros.

Desde la premisa descrita anteriormente, debemos cuestionarnos cuál es el marco de actuación posible de los convenios y cuáles son las medidas, objetivos y contenidos en favor del empleo, mediante el control del pluriempleo.

Estos interrogantes se pueden responder mediante la clasificación de su regulación en dos apartados. El primero de ellos, se compone de aquellos convenios que definen el «pluriempleo» como la duplicidad de actividades laborales por un sólo trabajador, cuando una de ellas no está sometida a los requisitos y controles del contrato de trabajo (no aparece como relación laboral). En la mayoría de las ocasiones, están describiendo situaciones de trabajo «sumergido o negro», en el que lo que existe es una relación de hecho al margen de las exigencias de la Seguridad Social y del resto del Ordenamiento laboral¹¹. El contenido se circunscribe a obligar a las empresas y a las Comisiones de trabajo sobre el empleo, que traten de constatar —averiguar— estas situaciones de fraude y ello sea causa de no contratación por estas empresas. Otras medidas dirigidas a las Comisiones Mixtas o de trabajo se verán en el último punto de este apartado.

El segundo modelo de regulación sobre el pluriempleo, parte de la situación legal de «pluriactividad» y en estas situaciones propicia y fomenta la «no contratación» sobre la base de facilitar el reparto de empleo, como primer objetivo. Igualmente, la no contratación de pluriempleados evita situaciones intrusismo y competencia desleal de estos trabajadores respecto las nuevas empresas¹². Como se puede comprobar se trata de que actúe como un mecanismo de empleo y también de beneficio empresarial, ante la posibilidad de prácticas desleales de muy difícil control. Una variante, en este grupo, distingue dentro del pluriempleo entre trabajadores que tienen, actualmente, un contrato a tiempo completo en vigor de aquellos que su relación laboral es a tiempo parcial y no supera el 50% de una jornada habitual¹³. También se han excluido trabajadores que han opta-

¹¹ Así se expresan textualmente: Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (art. 43); Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para; Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción; Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

¹² Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³ Burgos, Convenio para Siderometalúrgica, Zamora, Convenio para Siderometalúrgica.

do por la jubilación parcial o anticipado, como candidatos no idóneos en esta política de reparto del empleo ¹⁴.

2.3. La jubilación como medida de fomento del empleo

La incentivación de la jubilación en las plantillas, es un mecanismo recurrente en los convenios de este sector. Su reiteración conmina a pensar si la medida tiene relación con una composición de las plantillas de edad avanzada y una importante antigüedad. Este último dato se puede corroborar con la política salarial, que ya se comentó, de reducción y/o desaparición de este complemento, que venía potenciado por las altas cantidades que se abonaban por este concepto, dato evidente de la fijeza y estabilidad de las plantillas.

Por esta razón no es extraño, y mantiene un alto grado de coherencia, que el reparto de empleo se potencie a través de fomentar e incentivar la jubilación. En este sentido se disponen varias posibilidades, desde la jubilación, con este objetivo. En primer lugar, y posiblemente el más utilizado, sea el supuesto de la «jubilación anticipada» a partir de los 64 años, bajo los auspicios de la normativa estatal sobre la materia. Las pautas del régimen establecido se pueden concretar en los siguientes datos; en primer lugar, tiene un carácter voluntario para el trabajador y, en la mayoría de los convenios, la empresa puede valorar la adecuación o idoneidad de la medida. Además el trabajador que quiera acceder a la jubilación debe haber generado el derecho al 100% de la prestación por jubilación, salvo la edad ¹⁵. En tercer lugar, se suele acompañar a estos supuestos de una indemnización diferente por los años de antigüedad en esa empresa ¹⁶. En sexto lugar, se suele establecer un número máximo de trabajadores que pueden, voluntariamente, optar por la extinción, como límite para rechazar la oferta. En último lugar, se obliga al

lúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (prioritarios los desempleados).

¹⁴ Cataluña, Convenio para Metalgráfica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (inscritos en la oficina de empleo pública).

¹⁵ La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶ Granada, y Teruel Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica, Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

empresario a sustituir o efectuar tantos contratos como bajas se hayan producido por esta razón¹⁷.

Esta última obligación tiene un contenido dispar entre los convenios, en el sentido de que son diferentes los compromisos que adquiere la empresa ante la obligación de los nuevos empleados. Así, una parte de estos convenios no especifica si el contrato deberá ser temporal o indefinido; en cambio otros, establecen un límite de duración mínima de un año, equivalente al tiempo que le restaba al jubilado para la edad mínima legal¹⁸; y finalmente, se establece que el contrato a tiempo parcial no puede ser usado como sustitución a la vacante¹⁹.

Un segundo grupo de convenios establece la jubilación como medida de fomento al empleo, pero de carácter obligatorio al cumplir el trabajador los 65 años y tener derecho a la prestación de jubilación²⁰. En algunos supuestos se concreta la duración de las nuevas contrataciones, pero tampoco es el criterio habitual (mínimo de cuatro años, aun cuando esa duración no coincida con ningún tipo de modalidad contractual temporal que justifique su duración)²¹.

La tercera situación se plantea en un ámbito más amplio que la jubilación y unifica el tratamiento para las situaciones de invalidez permanente total y muerte. En estos casos, se obliga a una nueva contratación (temporal), con desempleados y también excluye la modalidad a tiempo parcial²². Finalmente, y con un carácter residual,

¹⁷ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres y Reparaciones de Vehículos; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica (sólo compromiso de contratación).

¹⁸ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁰ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica Sevilla Convenio para Siderometalúrgica (prestación de jubilación del 100%), Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica.

²¹ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (dos años de duración el contrato).

²² Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica.

se especifica algunos supuestos de jubilación parcial, cuyo régimen se somete a la regulación legal (contrato de relevo)²³.

2.4. Seguimiento y control del empleo

Las funciones de seguimiento y las medidas de control de las medidas anteriormente expuestas, así como de algunas modalidades contractuales, se otorgan, principalmente, a un órgano colegiado de carácter paritario. Los nombres que adoptan son muy similares, «comisión mixta», «comisión de seguimiento del empleo», Comisión de trabajo para fomento del empleo». Las competencias más importantes, en esta materia, son las de información. Parte de esta facultad es un mero reflejo de las obligaciones legales sobre la materia (principalmente, para las modalidades contractuales). Respecto al control o información de las situaciones de pluriempleo, se establece la posibilidad de que este órgano o los propios representantes adopten medidas que activen la actuación de la administración laboral o judicial. Así como también se apunta la posibilidad de adoptar sanciones por el incumplimiento de estas medidas.

El ámbito del posible control de los instrumentos expuestos suele concentrarse en la obligatoriedad de la empresa de notificar los contratos efectuados, en cuanto a la duración, a los sujetos contratados (desempleados), modalidad utilizada (trabajo a tiempo parcial o no). Respecto al supuesto de la sustitución del jubilado y de la aceptación por la empresa de la petición, en muchos convenios, se establece que las peticiones de los trabajadores, que cumplan los requisitos expuestos, se resuelva en el seno de dicha Comisión, creada al efecto.

3. EL INGRESO Y LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

3.1. Las normas sobre ingreso y selección de trabajadores

La regulación sobre selección e ingreso presenta en los convenios un conjunto de referencias de carácter dispar. En este comentario se pretende, únicamente, subrayar los aspectos que puedan tener mayor conexión con la contratación y sus modalidades.

²³ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica, Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

En relación con el ingreso, la negociación colectiva de este sector, concentra la regulación sobre los parámetros que se disponían en la ordenanza de Trabajo (aquellos que presentan una regulación más detallada). De aquí que, desde la base de la libertad de selección y contratación por la empresa, como principio general, se suelen establecer, para determinados grupos profesionales y categorías, la exigencia de superar una serie de pruebas («concurso-oposición», en terminología utilizada por la OLIS ²⁴), consistentes en un examen sobre las capacidades teóricas y prácticas que deben tener los aspirantes, para el puesto que pretenden ser contratados. Esta práctica, concurso-oposición se puede calificar como el remanente de la norma sectorial estatal, pero con el matiz importante y novatorio, de la participación, en dichas pruebas, de los representantes de los trabajadores, lo que otorga un cariz muy diferente a la regulación ²⁵.

El empresario se obliga a notificar los puestos a cubrir y a determinar el nivel de aptitud y capacidad exigida, así como las características de las pruebas. De este modo, se concede un mecanismo de control sobre las razones de la contratación y, previamente, de la selección. Con ello, se evita que la no selección y no contratación tenga una base discriminatoria o ilícita. Pero también es cierto que la liberalización del mercado en materia de selección del personal, con la participación de las agencias de colocación especializadas y, de modo diferente, a través de las empresas de trabajo temporal, puede presumirse que estos procedimientos no sean los más generalizados.

En línea con la práctica de los criterios de selección e ingreso, habitualmente se condiciona la consolidación del contrato a la superación del periodo de prueba, por el cual, la relación se puede rescindir sin alegar causa justa, aunque no quepa la rescisión por una razón discriminatoria. Estos periodos de prueba se suelen establecer de forma reglada, su duración, diferenciando por grupos de trabajadores, y es habitual que se aplique dicho contenido a los contratos temporales y, llama la atención, a los contratos formativos (en prác-

²⁴ OLIS artículo 17 «las empresas realizarán las pruebas que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones...» y en el artículo 21 Cuando las Empresas deseen cubrir una plaza o plazas por concurso-oposición...».

²⁵ Esta regulación comentada sólo se ofrece en dos convenios; el resto establecen una serie de declaraciones de tipo general que no aporta virtualidad ni garantiza el grado de participación de la representación laboral. Cantabria Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

ticas y para la formación). En el contrato para la formación (en muchos de estos convenios se sigue denominando «aprendizaje»), parece que carece de sentido técnico el sometimiento del trabajador inexperienced a un plazo, donde se debe comprobar la pericia, técnica y aptitudes profesionales del trabajador; cuestiones, todas ellas, que se presume que están ausentes en este tipo de contrato.

En este apartado se pretende enunciar, de forma muy breve, dos cuestiones más relativas a las disposiciones (escasas) sobre el uso por las empresas de la subcontratación de servicios con terceras empresas y de las relaciones con las empresas de trabajo temporal. La conexión con el ingreso (contratación) y selección aparece, en tanto que estas vías son un modo de incremento de «plantilla de hecho» (la prestación de esos trabajadores se realiza en el centro de trabajo de la empresa principal o usuaria), no sujetas a las mismas reglas de selección e ingreso que el resto de trabajadores.

En concreto, algún convenio ha establecido un límite de entrada para determinados puestos de trabajos, por la Empresa de Trabajo Temporal (ETT); se trata de funciones-puestos que conllevan un grado de peligrosidad, toxicidad o penosidad²⁶. También se establece la obligación para las empresas de que vigilen las modalidades de contratación permitidas para las ETT, así como los sistemas de selección utilizados por las mismas. En este sentido de control, se faculta a los representantes a conocer de la reclamaciones de los trabajadores de las ETT en sus centros y se otorga el derecho de consulta sobre los contratos realizados, con dichas empresas²⁷.

En relación a las «contratas de servicios» se establece el derecho de permanencia de los trabajadores de la empresa contratista, en el supuesto de que la empresa principal vuelva a sumir el servicio (subrogación en los contratos existentes, de los que se deriva un servicio para ella)²⁸.

3.2. Los contratos temporales estructurales

En el marco de las modalidades temporales que la legislación vigente permite, los convenios del metal se decantan, principalmen-

²⁶ Segovia, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁷ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁸ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

te, por dos de ellos, el contrato eventual (art. 15, n.º. 2, B/) y el contrato para obra o servicio determinado (art. 15, n.º. 2, a/).

El régimen jurídico del contrato eventual (o por circunstancias de la producción), ha pasado de tener un control estatal de su contenido a su remisión, en muchos de sus aspectos, a la negociación colectiva. Esta posibilidad de intervención en la duración, principalmente, se produce en 1994, sin establecer unos límites máximos para los convenios, y se reforma en 1997 reconduciendo el marco legal de disposición a unos límites máximos en su duración. Este mínimo recordatorio trata de situar e intentar reflejar algunas razones del por qué, una parte importante de estos convenios, exceden o no cumplen los parámetros legales. Es un dato importante tener en cuenta que parte de estos convenios se terminaron de negociar cuando, aún, la reforma no había entrado en vigor.

El contenido reincidente y constante sobre el contrato eventual es, principalmente, la determinación del tiempo de duración máximo del contrato. El dato no es relevante, ya que es, prácticamente, el elemento más importante que sobre su régimen se ha remitido a la negociación colectiva. Sin embargo, en un número menor de supuestos, se han incorporado algunos aspectos que enriquecen la regulación, desde el punto de vista de los criterios anteriores sobre el «fomento a la estabilidad», la necesidad de convertir los contratos temporales en indefinidos, etc.

En relación con la duración máxima de este contrato, el contenido convencional mantiene como criterio más generalizado el de fijar una duración máxima de doce meses en un marco temporal dieciocho²⁹. Esta duración está dentro de los límites legales permitidos (13 en el marco de 18 meses). Como se puede comprobar, son bastantes los convenios que ciñen su regulación al máximo permitido, siendo los menos los que establecen una duración inferior (9 meses de trabajo en 12 meses)³⁰. También, como apuntábamos anteriormente,

²⁹ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Cuchillerías y Afines; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica, Zamora Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Ceuta, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁰ Girona, Convenio para Siderometalúrgica (alcanzan la fijeza si exceden el tiempo máximo aquí establecido y si además superan un porcentaje sobre la plantilla fija); Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

son numerosos los que exceden estos límites (18 meses en un período de 24, 36 meses en un período de 36 meses, 36 meses en un período de 48 meses). Parece evidente que estas duraciones están permitiendo sustituir estos contratos por los derogados de fomento al empleo (temporales, duración máxima de 3 años), desvirtuando el carácter causal y estructural del contrato temporal³¹.

Respecto a otras pautas o contenidos novedosos, debe subrayarse el establecimiento de un límite de utilización de esta modalidad en el conjunto de la plantilla (más usado este tipo de regulación en los contratos formativos que los temporales). Alguna otra cláusula que trata de proteger estos contratos o desincentivar su uso o un uso de duración esporádica, es aquella que prevé que los contratos de duración inferior a 30 días tendrán una retribución superior a la establecida en el convenio de un 20%³².

Finalmente, se ha generalizado la disposición convencional de establecer una indemnización a la terminación, que asemeja a la que estuvo dispuesta para los contratos temporales para fomento del empleo (un día por mes trabajado)³³.

En relación con los contratos para obra o servicio determinado, no merece la atención las cláusulas allí contenidas, salvo por algún esfuerzo en tratar de determinar el ámbito objetivo del contrato en relación con las actividades concretas del sector, «Quedan comprendidos en el posible contrato de obra los trabajos de zona, mantenimiento, instalaciones, actividades amparadas por contratos por la Administración (en este mismo sentido se ha pronunciado en unificación de doctrina el Tribunal Supremo), exigiendo para estos supuestos que aparezca el cliente en el contrato como forma de delimitación»³⁴.

³¹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica.

³² Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica (también se establece una indemnización de 7 días para aquellos que superan el mes de trabajo); Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

³³ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Ceuta, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁴ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (art.33). Otros; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

3.3. Los contratos formativos : en prácticas y para la formación

Los contratos formativos suelen mantener un nivel de regulación más detallado que los vistos hasta ahora. Una razón importante se debe, como comentamos anteriormente, a las remisiones legales sobre su régimen jurídico a la negociación colectiva. En concreto, los límites de edad en el contrato para la formación, la duración de ambos contratos, la retribución mínima mejorable en convenio y los límites sobre el número máximo de contratos formativos en el conjunto de la plantilla.

Respecto al contrato para la formación los aspectos más recurrentes en su regulación son la fijación de la edad límite para contratar mediante esta modalidad y la retribución. Respecto al primero de estos elementos, el límite legal (modificado en 1997) de los 21 años máximo suele establecerse por debajo del mismo. Así es frecuente que su determinación se disponga como máximo 20 o incluso 18 años³⁵. Sin embargo, todavía algún convenio mantiene las referencias legales fijadas en 1994 para el contrato de aprendizaje. La razón, en el sentido que comentamos anteriormente, puede ser que el convenio se adaptará con anterioridad a la última reforma.

Tanto o más importante es la adscripción de la retribución en estos contratos. Aunque un número importante sitúa el salario en iguales condiciones que la legislación estatal, otros convenios incorporan elementos de mejora, no sólo respecto al porcentaje legal sino que incorporan elementos relacionados con la productividad o asiduidad³⁶ (éste último no devengable, en principio, al utilizar una parte de la jornada en formación teórica externa).

En relación con uno de los datos más peculiares de esta modalidad, la formación, es llamativo que estos convenios, apenas, desarrollen la obligación formativa. Aún así, algún convenio ha dispuesto que el incumplimiento de la formación, en cualquiera de sus aspectos, se presume que el contrato se ha realizado en fraude de ley. Si bien es una incorporación de la reforma de 1997, el valor añadido se produce al concretarse el incumplimiento³⁷.

³⁵ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁶ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁷ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

La valoración más concreta sobre aspectos determinados del salario para estos contratos, es de difícil apreciación debido a la vigencia plurianual de los mismos, de aquí que la denominación, de forma mayoritaria, se mantenga como aprendizaje. Finalmente de la última reforma se esperaba una mayor incidencia en la delimitación de los puestos de trabajo calificados como idóneos para la función formativa del contrato, que han tenido muy poco relieve en este sector. Se puede apuntar, como dato casi único, la exclusión de las funciones o puestos de trabajo sometidos a procesos productivos continuos o en cadena³⁸.

En lo relativo al contrato en prácticas, pocas aportaciones importantes se pueden subrayar: bien porque es una modalidad menos utilizada, bien porque el contenido convencional se reconduce a mejorar algunos aspectos salariales, como mayor detalle³⁹.

3.4. Otros contratos y colectivos protegidos

En este apartado se trata, únicamente, de enumerar algunas cláusulas residuales acerca de otras modalidades sin incidencia relevante. En concreto, el trabajo a tiempo parcial centra su poca regulación en los aspectos ya apuntados de la jubilación parcial o de la exclusión de dicha modalidad como modo de sustituir en los supuestos de jubilación anticipada o bien la obligatoria (65 años) o, finalmente, la exigencia de utilizar en para esta contratación la condición de desempleados⁴⁰.

Algún dato se apunta sobre el nivel o porcentaje de contratación de trabajadores minusválidos en relación con la plantilla fija de la empresa. El reconocimiento y contenido sobre esta materia no hace sino que reproducir el reglamento específico sobre protección del empleo de los trabajadores con capacidad disminuida. En algún convenio, se encomienda a la comisión Mixta sobre empleo y contratación el seguimiento y control de tales compromisos⁴¹.

³⁸ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁹ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁰ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica, Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴¹ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica.

IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

Uno de los primeros acuerdos de ámbito estatal del sector del metal sobre materia concreta es el Acuerdo Marco sobre sistema de clasificación profesional en la Industria Siderometalúrgica (AMCP), suscrito el 16 de enero de 1996 (BOE del 4 de marzo de 1996). Este Acuerdo es la primera expresión de lo que luego se ha convertido en una seña de identidad del sector, esto es, la suscripción, como alternativa a un inexistente convenio sectorial estatal regulador unitario de condiciones de trabajo, de acuerdos monográficos al máximo nivel del sector. Su ámbito funcional, por tanto, es el habitual del sector del metal (la definición de su art. 2 reproduce la que se suele encontrar en la mayoría de los convenios provinciales), con la exclusión, también habitual, del subsector metalgráfico.

El AMCP es un Acuerdo o convenio colectivo sectorial para materias concretas, suscrito al amparo del artículo 83.3 del ET. Sin duda se incardina en ese artículo y adquiere esa tipología ya que ha sido firmado por sujetos negociadores más representativos, incluyendo por parte sindical a una confederación más representativa de comunidad autónoma, y tiene el ámbito sectorial que el propio artículo 83, apartado 1 del ET le permite. Además, la materia de clasificación profesional es una de las típicas (junto con la salarial, la de tiempo de trabajo, o la de solución de conflictos) que se prestan para ser objeto de un tratamiento convencional de tipo monográfico.

El AMCP viene a abordar, en concreto, una problemática muy candente en el proceso de sustitución de las ordenanzas laborales.

En efecto, como bien se sabe, la resistencia y las dificultades para lograr la derogación por sustitución de las ordenanzas laborales estaba provocada, fundamentalmente, por la falta de acuerdo respecto de una serie de temas, justo los que finalmente han acabado integrando el Acuerdo Marco Interconfederal para la Cobertura de Vacíos (AICV), suscrito en abril de 1997; entre ellas y ocupando un especial protagonismo se encuentra la de clasificación profesional (o «estructura profesional», arts. 6 a 9 el AICV). Pues bien, el presente AMCP pretende establecer un nuevo sistema clasificatorio, como sistema abstracto de clasificación funcional, aplicable a la totalidad del sector que desplace definitivamente las fórmulas clasificatorias de la OLIS que, pese a su derogación en el año 1988, habían mantenido su vigencia práctica a través de los convenios colectivos provinciales.

Como en tantas otras materias, el origen del sistema se encuentra en la OLIS que contenía una fórmula tradicional de clasificación basada en categorías profesionales como conjunto de actividades de cualidades y utilidad semejantes que se refiere a un haz de tareas homogéneas que se enumeran de forma minuciosa y descriptiva; esto es, un sistema detallado y limitativo de fijación de tareas, muy preocupado por establecer los confines entre categorías cercanas y con un alto grado de rigidez de esas definiciones y de sus posibilidades de aplicación productiva. Basta recorrer los Anexos de la OLIS para comprobar la exasperante multiplicación de categorías, casi ochenta, que se despliegan en esos Anexos con unas definiciones igualmente exasperantes por la amplitud y el grado de minuciosidad con que están descritas y la sutil diferencia, muchas veces difícil de apreciar, que existe entre ellas. Algo semejante puede decirse de la clasificación funcional contenida en la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica de 1 de diciembre de 1971 que, como se sabe, ha subsistido vigente hasta finales del año 1995. Y, como se ha dicho, tales sistemas se han mantenido, aun después de la derogación de las Ordenanzas por su inclusión en los convenios colectivos provinciales.

Un primer intento de alterar esta forma de encuadramiento fue el Convenio General del Metal, el cual, en 1987 (antes pues de la derogación de la OLIS a la que pretendía sustituir), estableció en sus artículos 15 a 19 un sistema de clasificación profesional basada en el concepto de grupo, es decir, un sistema en el que se integran en un mismo espacio profesional, no tanto las tareas (elemento central de la categoría) sino el contenido general de la prestación. Lo que signifi-

ca que el nexo interno de unión es más de núcleo que de identidad plena y que las homogeneidades de las funciones se imponen sobre las posibles diferencias internas, valoradas como accidentales. Por otra parte, en el sistema de grupos se pasa de la descripción de tareas a la enumeración de las características personales y profesionales del trabajador necesarias para responder a requerimientos de trabajo que pueden ser variables. Los confines del grupo profesional se fijan, pues, por el recurso a tres elementos de identificación: titulaciones semejantes, basadas requerimientos de aptitud similares, que permiten al trabajador desempeñar tareas sustancialmente homogéneas. Todas estas ideas se contienen en la estructura de grupos profesionales propuesta por el CGM (nueve grupos), definidos por la concurrencia de factores como autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, incoativa y complejidad; lo que lleva a grupos amplios organizados por criterios generales, referidos a una amplia gama de tareas en cada grupo.

Es el sistema del CGM el que aparece finalmente, aunque con algunas variaciones, en el AMCP de 1996 y el que, más tarde va a inspirar tanto el AINC como el AICV. El AMCP tiene dos dimensiones: una estructural y otra de contenido, que operan en planos distintos. La primera se proyecta en el ámbito de la aplicación del propio AMCP y, en consecuencia, suscita la relación que deba entablar-se entre él mismo y los convenios colectivos suscritos o que pudieran suscribirse en su ámbito (el del sector del metal). Esta dimensión ha de ponerse en relación con el AENM y con su reparto competencial de materias por niveles del que ya se ha hablado con anterioridad; pero, sobre todo, lo que plantea es la forma en que el AMCP prevé su propia puesta en práctica mediante la negociación colectiva directamente aplicable a las relaciones de trabajo afectadas, siempre sobre la base de que el AMCP, al ser e inscribirse en el contexto del Estatuto de los Trabajadores y asumir la condición de convenio estatutario, adquiere por ello mismo la naturaleza obligatoria y la vinculabilidad que le permite la norma estatutaria y la propia singularidad tipológica del AMCP. No encontrándose, además, en el mismo renuncia alguna a esa fuerza vinculante; lo que podría haber sucedido, siendo expresión de una disposición de la fuerza de obligar del acuerdo por propia decisión de los negociadores —de lo que hay variados ejemplos, el AINC, sin ir más lejos—.

Por lo que se refiere al papel a desempeñar por el AMCP, hay que recordar que el AINC, al referirse a la «estructura profesional» entiende que es el convenio sectorial estatal el que debe establecer el

nuevo sistema de clasificación, sin duda basado en grupos profesionales y no en categorías. Se desprende claramente de la función que el AINC asigna a los convenios sectoriales estatales: «sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales y definir éstos en función de diversos criterios, tales como: autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.». Indicando, además, que los convenios sectoriales estatales podrán establecer divisiones funcionales dentro de los grupos y favorecer, en todo caso, la movilidad dentro del grupo profesional. La última de las tareas que el AINC encomienda al convenio sectorial estatal es, en fin, la de «precisar el procedimiento de adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales».

A su vez, el AENM, bien que posterior al AMCP, establece, en la misma línea que el AINC, que la materia de clasificación profesional (en concreto, la del establecimiento de los grupos profesionales como una nueva forma de estructuración funcional en el sector) ha de realizarse por el convenio estatal ya que se trata de una de las materias reservadas al mismo (art. 11); quedando remitida a la negociación en ámbitos inferiores, lo referente al «desarrollo y adaptación de la clasificación profesional para la industria del metal negociada en el ámbito estatal» (art. 12). Lo que, sin duda, es una mención expresa y directa del AMCP ya negociado años antes. En definitiva, el AENM viene a reconocer que el AMCP ha cumplido, en materia de clasificación profesional, lo previsto tanto en el AINC; habiéndolo hecho, aunque ésta es otra cuestión que afecta al contenido, en el mismo sentido de lo establecido tanto en el AINC como en el AICV.

La otra dimensión de las dos que antes se mencionaban es precisamente la de contenido, esto es, el tipo de organización funcional abstracta de los trabajadores contratados que el AMCP ofrece (o impone en la forma que ahora se dirá) a las empresas del sector y la manera cómo las titulaciones, habilidades y aptitudes de cada trabajador se incardinan en el proceso productivo a través de la intermediación o traducción que le ofrece un sistema general que permita derivar esas caracterizaciones previas, filtradas por las necesidades productivas, hacia un concreto contenido de la prestación laboral de cada uno. El juicio aquí no es ya, como en la dimensión anterior, meramente de garantía y efectividad de la aplicación del Acuerdo (que remite a una discusión acerca del instrumento regulador y de su relación con otros niveles y especialidades negociadoras) sino de eficiencia del Acuerdo, esto es, de su operatividad (medida siempre en este terreno en términos de flexibilidad, adaptabilidad, garantía e

integridad) para dar respuesta a las necesidades de las empresas mediante una organización funcional de los trabajadores que perfigura esas necesidades productivas, no sólo estática sino dinámicamente.

2. LA APLICACIÓN DEL AMCP

A la hora de analizar las posibilidades e instrumentos de aplicación del AMCP son varias las ideas que el mismo proyecta. En primer lugar (y según aparece en el Preámbulo), que la aplicación y puesta en práctica del nuevo sistema de clasificación requiere la necesaria participación de los interlocutores sociales en el proceso de adaptación; para el AMCP es la negociación colectiva en ámbitos inferiores la que deberá asumir esa tarea adecuando lo fijado en el AMCP a las características, exigencias y peculiaridades de las empresas. Por eso el AMCP dice de sí mismo que se limita a fijar líneas generales y criterios, dejando a los convenios inferiores la tarea de desarrollo y aplicación. Algo semejante a lo que, un año más tarde establecerán los Acuerdos Interconfederales de Estructura de la Negociación y de Cobertura de Vacíos (parte IV. 3 y arts. 6 a 9, respectivamente) y que confirmará, para el sector del metal, el AENM (arts. 11.1 y 12, c).

En segundo lugar, el AMCP diferencia, como se vio en la estructura que es habitual en el sector, entre convenios provinciales y de empresa a la hora de establecer el condicionamiento normativo que el AMCP supone para ellos. Así, mientras que para los convenios de empresa se establece una denominada «cláusula de salvaguardia» (art. 8) según la cual, las empresas con convenio propio (ya vigente, no futuro a partir de la aprobación del AMCP) «no quedarán afectadas por el contenido del presente acuerdo», salvo que las partes (empresa y representantes de los trabajadores) acordaran lo contrario. Esta posibilidad, libertad más bien, de los negociadores empresariales de adherirse y aplicar en su ámbito lo establecido en el AMCP, tanto puede ejercitarse de forma inmediata a la aprobación del AMCP, a lo largo de la vigencia del propio convenio de empresa, o bien, a la finalización de la vigencia de este convenio, es decir, en el habitual proceso de revisión y renegociación del mismo. La salvaguardia, hay que subrayarlo, se refiere sólo a empresas con convenio vigente (o con pacto de clasificación funcional, según el art. 22 del ET) en el momento de la aprobación del AMCP, a las que se permi-

te mantener el sistema ya acordado aunque fuera diverso del previsto en el AMCP. Por el contrario, las empresas sin convenio (sujetas, por tanto, al provincial) siguen la suerte de éste, como ahora se verá, pero, en todo caso, no son dejadas a su libre decisión por el AMCP que las sujeta en este tema por intermedio de su proyección sobre el convenio provincial.

En tercer lugar, los convenios provinciales, «una vez extinguida su vigencia, quedarán afectados por este Acuerdo» (art. 3 del AMCP). Quiere esto decir que el AMCP impone a los convenios provinciales el adaptarse a las reglas, criterios generales y principios ordenadores de la clasificación profesional contenidos en el mismo. Aunque esa vinculación y obligatoriedad se manifieste con dos cautelas, una temporal y otra de contenido. La temporal consiste en que la sumisión a los dictados del AMCP no ha de producirse hasta la finalización de la vigencia del convenio provincial; tiempo de vigencia que, por lógica, sólo puede referirse a la normal no a la excepcional o prorrogada (art. 86 del ET). En consecuencia, acabada la duración expresamente mencionada en el convenio, entra en vigor para ese ámbito y despliega su fuerza de obligar el AMCP.

La cautela de contenido, por su parte, tiene que ver con la naturaleza de la materia. Tratándose de un tema complejo, que fuerza a una transformación de estructuras, modos de organizar la prestación y formas de situarse normativamente frente a ella, parece claro que la aplicación del AMCP no puede ser automática y que, como dice el Preámbulo del mismo AMCP, es preciso contar con la participación y el consenso de los sujetos negociadores de los convenios. Por este motivo, el artículo 3 del AMCP subraya que los convenios provinciales afectados aplicarán el AMCP, «efectuando, con la libertad de adaptación que en este texto se regula, las modificaciones necesarias para su mejor utilización en e su ámbito territorial». Cautela encomiable, aunque quizás no demasiado comprensible al tratarse de convenios provinciales poco diferentes entre sí y, desde luego, tan poco aptos como un convenio estatal para incluir modificaciones o adaptaciones que tengan presentes las características de la organización de la empresa y de los correspondientes puestos de trabajo y de tareas.

Por último, el artículo 4 del AMCP establece una especie de cláusula de síntesis en esta materia en la que se dice lo siguiente: a) Que todos los convenios de ámbito inferior al estatal vigentes en el momento de la publicación del AMCP conservarán sus estructuras

profesionales hasta el fin de la vigencia, pudiendo, no obstante y durante ella, adaptarlas libremente a lo fijado en el AMCP; b) Que al fin de la vigencia, los convenios no acogidos a la cláusula de salvaguardia («excluidos del cumplimiento» dice el art. 4 del AMCP, esto es los que no sean de empresa) deberán incorporar en su revisión o renovación el sistema de clasificación profesional del AMCP; c) que el plazo para realizar esa incorporación es de dos años a partir del fin de la vigencia de cada uno de los convenios provinciales; d) Que esa adaptación o ajuste a lo establecido en el AMCP podrá hacerse con la flexibilidad y la libertad de adaptación necesarias. En definitiva, flexibilidad en el modo y con un plazo que, siendo como mínimo de dos años, puede ampliarse (para convenios negociados inmediatamente antes del AMCP y con una duración plurianual) hasta cuatro o cinco desde la entrada en vigor del AMCP (recuérdese, 1996). Y una gran diferencia entre los convenios sectoriales (todos ellos obligados a adaptarse, en las singulares condiciones de tiempo y modo dichas, al AMCP) y los de empresa ya existentes a la entrada en vigor del AMCP, los cuales podrán eludir esa aplicación, incorporando el contenido del AMCP a su propio articulado sólo si así lo estiman pertinente.

En la práctica, ese proceso de adaptación o de inclusión de la estructura profesional del AMCP por parte de los convenios colectivos se encuentra en la siguiente situación: a) Son aún pocos los convenios provinciales que han incluido el nuevo sistema de clasificación en su plenitud; en todo caso, cuando lo han hecho, crean comisiones de adaptación y de solución de conflictos concretos e incluyen en los anexos de los convenios tablas de equivalencias entre el anterior sistema y el nuevo (lo que sucede en convenios tanto del año 1997 como 1998 o 1999)¹; b) la mayor parte de los convenios provinciales se han limitado a dar constancia de la aprobación del AMCP y de su voluntad de reformar las estructuras profesionales establecidas en los mismos —habitualmente tomadas de la OLIS— para lo que crean comisiones de estudio o de adaptación; este tipo declaración o propósito se encuentra, como se ha dicho, en numerosísimos convenios vigentes y que iniciaron su duración en fechas en las que el AMCP ya estaba aprobado, esto es, se trata de

¹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica.

convenios que se encuentran en esa fase de dos años a partir de la renovación que el AMCP concedió para la adaptación; puesto que la mayoría son convenios del año 1998, se puede suponer que el plazo de adaptación irá finalizando en los primeros meses del año 2000²; c) algunos convenios, que ha incorporaron en su día la estructura profesional del CGM —semejante como se ha dicho a la que aparece en el AMCP— la han mantenido con ligeras adaptaciones, entendiéndolo cumplido el mandato del AMCP³; d) excepcionalmente, algunos convenios siguen remitiéndose al sistema clasificatorio de la OLIS ignorando, aparentemente, el mandato del AMCP⁴. Que es, por cierto el sistema que continúa aplicándose mientras que se cumplen las previsiones de adaptación de los convenios provinciales.

A diferencia de los convenios provinciales en los que la nueva forma de clasificación profesional puede decirse que se encuentra aún en fase de implantación, por lo que se refiere a las empresas del metal, son mayoritarias las que, con convenio propio, contienen sistemas desarrollados de estructuración profesional basados en criterios flexibles conectados a las nociones de grupo profesional, divisiones o especializaciones funcionales que, a su vez, se combinan con sistemas de valoración de puestos y de tareas⁵. En muchos casos, también, esa estructura es calificada como nueva por el convenio, lo que refleja lo reciente de su implantación (en lo que no habrá dejado de influenciar, desde luego, el AMCP al que algunos expresamente se

² Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción, entre otros muchos.

³ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres y Reparaciones de Vehículos; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵ Convenio para Fasa-Renault, Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para Amper Servicios, S.A.; Convenio para Indra Espacio, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Bazán Construcciones Navales, Convenio para Bosch Siemens Electrodomésticos, S.A.; Convenio para Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares I.

remiten⁶) y la necesidad de establecer, como hacen, cuadros de conversión o tablas de equivalencias así como sistema mixtos de solución de conflictos mediante la creación de comisiones o comités de clasificación⁷. Que esta sea la tónica habitual no quiere decir que no existan empresas de una cierta relevancia y dimensión que aún continúen aplicando sistemas de clasificación basados en categorías profesionales tomadas de la OLIS⁸. En definitiva, el ámbito empresarial, dejado intacto por el AMCP ha sido el que mejor y más rápidamente se ha adaptado a la reforma de las estructuras profesionales.

3. LA DIMENSIÓN DE CONTENIDO

El nuevo sistema de organización funcional propuesto por el AMCP tiene, como se ha dicho, el antecedente del Convenio General del Metal y ha sido seguido por lo establecido en el AINC y en el AICV; los cuatro textos tienen parentescos evidentes que, en algunos casos, llegan a identidades totales.

En un primer acercamiento puede señalarse que el sistema de clasificación profesional establecido en el AMCP se organiza conforme a las siguientes pautas: a) Se establecen una serie de grupos profesionales (siete en el caso del AMCP) que no se corresponden con los antiguos grupos profesionales de la OLIS (de menor número y funcionales sólo a efectos de agrupación formal) ya que se formulan de una manera muy diversa basada en la conjunción real o sustantiva, no meramente jerárquica o retributiva, de las tareas que en ellos se incardinan; b) Los grupos se definen conforme a unos criterios generales que, se establecen en torno a una caracterización central que puede ser la gestión, la alta competencia técnica y la capacidad de decisión (grupo I); la realización de tareas técnicas complejas (grupo II); un trabajo que exige conocimientos profesionales medios con un cierto grado de autonomía y desempeñando tareas de coordinación

⁶ Convenio para GEC Alsthom Transportes, S.A.; Convenio para Indra Espacio, S.A.; Convenio para Metalúrgica Galaica, S.A.; Convenio para Seat, S.A.

⁷ Convenio para Fujitsu ICL España, S.A.; Convenio para CASA, Convenio para Amper Servicios, S.A.; Convenio para Seat, S.A.

⁸ Convenio para Wolkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Amper Servicios, S.A.; Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.; Convenio para Sistemas de Instrumentacion, S.A.; Convenio para Nnueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L., Convenio para Mantenimiento de Sistemas GEC Alsthom Transportes, S.A.; Convenio para Delphi Asientos, S.A.

(grupo III); trabajos de ejecución autónoma pero bajo supervisión (grupo IV); trabajos ejercitados en condiciones de dependencia directa con un mínimo de conocimientos profesionales (grupo V); tareas bajo dependencia, que exigen esfuerzo físico y escasa formación o conocimientos muy elementales (grupo VI); y, trabajos elementales, dependientes, ejecutados bajo instrucciones muy concretas y que requieren esfuerzo físico o atención (grupo VII); c) Este tipo de agrupación es general y requiere algunos determinantes añadidos que se establecen mediante la formación requerida según los casos (universitaria, técnico especialista, formación profesional, experiencia y conocimientos prácticos, niveles básicos o elementales) y el recurso a ejemplos o tipos de tareas características del grupo de que se trate; d) por último, la definición del grupo se completa con una relación ejemplificativa de tareas y con la referencia indicativa a las antiguas categorías profesionales.

El sistema, además, se completa en cuanto a su puesta en práctica y su manejo por la enumeración de los criterios, válidos para todos los grupos, conforme a los cuales se califican los puestos de trabajo, esto es, se adscriben a un cierto grupo y división funcional. Tales criterios son los que ya se mencionaron al inicio de: conocimientos (como formación y como experiencia), iniciativa, autonomía o independencia en la realización de las tareas, responsabilidad, mando y complejidad. En todo caso, un sistema indudablemente más flexible como el que se introduce requiere un proceso de adaptación gradual, una adecuación a las características de cada empresa, la posibilidad de alteraciones secundarias de esa estructura y, finalmente, instancias de participación donde la estructura misma se diseñe, planifique y actualice y donde se dé solución a los problemas de aplicación (y no sólo de conversión) que el sistema suscita. Es lo que se prevé en diversos lugares del AMCP. Fundamentalmente en su artículo 9, donde se hace mención a la necesidad de «facilitar la adaptación paulatina» del sistema de clasificación profesional debido a que el AMCP significa «una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación», por lo que acepta que sean los niveles inferiores (sean provinciales o, quizás mejor, de empresa) donde se negocien dichos aspectos de adaptación. Otro lugar es el artículo 7, llamado de «adaptación en ámbitos inferiores», en el que puede destacarse la necesidad de una adaptación negociada aplicando criterios flexibles y no automáticos.

Todas estas ideas están presentes, como se ha dicho, tanto en el AINC como en el AICV que, en cierta forma, han venido a reforzar

las prescripciones del AMCP, si bien, ésta sea una aplicación anticipada de lo previsto en el AINC y, por ello mismo, haga innecesaria la proyección en el sector del metal de lo fijado en el AICV. En los dos grandes Acuerdos Interprofesionales citados los principios que rigen el sistema de clasificación profesional son los siguientes: a) La decidida sustitución de las categorías profesionales por grupos profesionales para cuya definición se utilizan criterios referidos a la autonomía, la formación, la iniciativa, la responsabilidad o la complejidad; b) Los nuevos grupos profesionales podrán, a su vez, dividirse en divisiones o áreas funcionales con el fin de ajustar la adscripción de los trabajadores; c) Para poner en práctica el proceso de reasignación pueden preverse sistemas de adaptación y el recurso a comisiones de seguimiento dotadas de la facultad de resolver los conflictos concretos que puedan suscitarse; igualmente eficaz es el establecimiento de cuadros de equivalencias que hagan más fácil y operativa la reasignación; d) Los nuevos grupos se organizan en torno al establecimiento de criterios generales definitorios de las tareas y de niveles de formación adecuados al cumplimiento de las mismas.

Por lo que se refiere a los convenios colectivos provinciales que han incorporado la nueva forma de estructuración funcional (todavía los hay que continúan con el viejo sistema clasificatorio de las categorías profesionales), en muchos casos se limitan a reproducir, sin modificaciones significativas, lo fijado en el AMCP. De esta forma, reiteran el esquema ya habitual de: establecimiento de criterios generales por grupos profesionales, de fijación niveles de formación o titulación requeridos y de una enumeración ejemplificativa de tareas correspondientes a cada grupo. Tareas que recogen muchas de las que antes venían asignadas a las categorías profesionales del sistema anterior y que, sin duda, sirven para orientar el proceso de adscripción personal o de reasignación. Los convenios provinciales insisten, igualmente, en la idea de que se trata de un proceso gradual, no automático y tampoco exento de dificultades o conflictos y para facilitar el cual se suelen introducir en los convenios tablas de equivalencias entre las anteriores categorías profesionales y los nuevos grupos y crear comisiones mixtas o paritarias (cuando no es la propia comisión paritaria del convenio colectivo) con la función de resolver cuantas dudas y problemas se originen al respecto⁹. Otros convenios, reproduciendo de forma casi literal lo que se establece en el AMCP,

⁹ Un ejemplo claro; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

insisten en los que llamaríamos elementos de conflicto, atendiendo al plazo de adaptación (que, a veces, se fija en años), o a la creación de una comisión mixta con funciones tanto preventivas del conflicto (en la medida en que puede elaborar reglas generales que faciliten la conversión o adaptación al nuevo sistema) como de solución una vez generado aquél (atribuyendo a la misma funciones dirimentes); o, a la mecánica de la conversión, mediante la elaboración de amplias tablas de equivalencias¹⁰.

En cuanto a lo que hace al ámbito empresarial, llama, en primer lugar, la atención el hecho de que muchos convenios aún conservan y reproducen en texto el anterior sistema de categorías profesionales acompañado, como es habitual, de prolijas definiciones de tareas y cometidos de cada una de ellas. Puede que esto sea reflejo de una cierta resistencia interna al cambio particularmente enraizada en empresas de gran dimensión y presencia sindical, pero quizás también deba entenderse que ello es consecuencia de que, en algunas empresas, los objetivos de movilidad, flexibilización y adaptación del objeto del contrato a las exigencias productivas ya ha tenido lugar mediante formas indirectas de redefinición de funciones como, por ejemplo, el establecimiento de niveles funcionales¹¹ o de un sistema (que, como es bien sabido, no es sólo retributivo) como el de valoración de puestos de trabajo¹². Otros convenios de empresa, no obstante, incluyen ya el nuevo sistema de clasificación y agrupación funcional si bien algunos lo hacen aún en un momento inicial, aceptándolo expresamente incluso con remisión al AMCP pero limitándose a poner en marcha el proceso de adaptación¹³ o a copiar, casi literalmente, lo establecido en el mismo AMCP¹⁴. Sólo excepcionalmente algún convenio de empresa da un paso más, incluyendo en su articulado el nuevo sistema reformado y adaptado a las características de la empresa¹⁵.

Seguramente, la imagen algo pobre y continuista del contenido de los convenios de empresa sea una manifestación más de esa negociación informal y permanente, desarrollada al margen de la más ofi-

¹⁰ Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹ El caso de Convenio para Seat, S.A.

¹² Convenio para Fasa-Renault.

¹³ Convenio para Fujitsu ICL España, S.A.; Convenio para Metalúrgica Galaica, S.A.; Convenio para Seat, S.A.

¹⁴ Convenio para Amper Servicios, S.A.; Convenio para Indra Espacio, S.A.; Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.

¹⁵ Convenio para Bosch Siemens Electrodomésticos, S.A.

cializada del convenio colectivo, y que resulta ser la que, en la práctica, elabora las reglas y los procedimientos que se aplican efectivamente en los centros de trabajo. Mucho más en un tema como el del cambio del sistema de clasificación funcional que el propio AMCP recuerda que debe realizarse de forma paulatina y acudiendo a las instancias de participación y consenso en el seno de la empresa.

4. LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Se trata de una cuestión vinculada, sin duda a la de la clasificación funcional. Así se encargan de recordarlo, por si fuera necesario, algunos convenios en línea con el AINC, donde, al tratar la cuestión de la movilidad y la adaptación a los cambios introducidos por el nuevo sistema de clasificación funcional, se dice, expresamente, que, para facilitarlos, «trabajadores y empresarios podrán utilizar los instrumentos de formación continua previstos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua». No obstante, y al margen de ese concreto uso y ahora enfocado más generalmente como un instrumento de recalificación profesional, de promoción y de adaptación al cambio y al progreso tecnológico, el tema de la formación profesional constituye otra de las manifestaciones de la práctica negociadora sectorial estatal mediante acuerdos sobre materias concretas, tanto con carácter general como, concretamente, en el sector del metal.

Se pacta así el II Acuerdo Nacional para la Formación Continua en el Sector del Metal (AFCM), suscrito en marzo de 1997, que se pretende de desarrollo y aplicación del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996, como el I Acuerdo de 1993 lo fue, a su vez del Acuerdo Nacional general de 1992. El II Acuerdo, como él mismo señala (art. 1) se suscribe en el contexto del artículo 83 del ET, para materias concretas, en este caso para la formación continua sin que ello tenga la trascendencia tan relevante de otros acuerdos ya que en el mismo, como en el nacional general, lo que se prevén son acciones formativas encuadradas en planes de formación que se financian con fondos públicos y que se controlan por comisiones paritarias establecidas al efecto. En todo caso, hay que indicar que este tema también ha sido objeto de regulación, en cuanto reparto competencial, por el AENM, en cuyo artículo 11 se asigna la competencia (no absoluta ni exclusiva, aunque sí preferente) al convenio estatal de sector sobre, en general, «formación profesional» y «promoción profesional»; mientras que, en los demás ámbitos (provincial y/o empresa) lo que compete es (art. 12 del

AENM) desarrollar y adaptar el Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal. Al aprobarse el AFCM, la competencia de los convenios provinciales sectoriales (que podría haber sido plena en ausencia de convenio sectorial estatal, según el AENM) pasa a ser de mero desarrollo y adaptación.

Como se sabe, el Acuerdo Nacional para la Formación Continua prevé tres tipos de acciones: los planes de formación de las empresas, sean propios, agrupados o intersectoriales; las medidas complementarias o de acompañamiento a la formación; y los permisos individuales de formación (art. 5). Los primeros son estructuras formativas con objetivos y requisitos propios que pueden lograr una financiación con cargo al acuerdo; los permisos individuales tratan de favorecer, con similar vía de financiación y con el consenso de las empresas mediante la concesión de los permisos de formación pertinentes, acciones formativas no integradas en los planes anteriores (art. 13); y, finalmente, las medidas de acompañamiento consisten en la detección de las necesidades formativas, la elaboración de metodologías formativas y en la difusión de la formación continua, de nuevo financiadas con cargo al Acuerdo (art. 14). Las competencias de aprobación y financiación de las acciones se atribuyen a órganos nacionales intersectoriales que el Acuerdo crea, salvo que existan Planes de Formación de naturaleza sectorial, ya sea contenidos en convenios sectoriales o en acuerdos específicos del mismo ámbito. Esto último es, justamente, lo que sucede en el sector del metal.

El AFCM pretende fomentar y facilitar a las empresas y trabajadores del sector el recurso a las acciones formativas establecidas en el Acuerdo Nacional y que se acaban de describir. La diferencia más relevante es, quizás, la de que los planes formativos generales podrá realizarse acogiéndose al mismo AFCM, sin necesidad de convenios colectivos sectoriales de ámbito más reducido que los recojan. Cuestión distinta son los permisos individuales de formación que el AFCM exige que se pacten, en lo que hace a sus modalidades y a los términos concretos de su ejercicio en convenios colectivos, sean provinciales o de empresa (art. 4).

No obstante lo anterior, lo relevante en esta materia de formación no es tanto (aunque a ello parezca limitarse el AENM) la existencia de planes de formación, y su adscripción o no al AFCM, sino la forma más general en que esta materia ha sido acogida por las empresas y aplicada y desarrollada para facilitar la formación profesional, la recalificación, la innovación tecnológica o la movilidad

funcional. Pese a ello, la mayoría de los convenios colectivos provinciales, se limita a hacerse eco de la existencia el AFCM estableciendo sin más las comisiones paritarias pertinentes para aplicar el AFCM en su ámbito¹⁶. En otros casos esas comisiones provinciales se crean con funciones más amplias que las puramente burocráticas de administración provincial del AFCM, asignándoseles tareas como las de impulsarla, canalizar las propuestas y controlar y gestionar su aplicación; o, yendo más allá, declarando el propósito de crear centros formativos especiales, potenciar la formación en ramas concretas y atender de manera particular a las pequeñas y medianas empresas¹⁷. Ejemplo de este tipo de convenios son los que subrayan la necesidad de la formación profesional y declaran la voluntad de : realizar estudios sobre cualificaciones y necesidades de mano de obra en el sector, fomentar el derecho a la formación individualizada, organizar programas formativos, colaborar con las entidades especializadas en el diseño de los mismos, coordinar las acciones formativas en prácticas, evaluar las acciones emprendidas en este plano¹⁸.

Más raros son los convenios provinciales en los que se vincula la innovación tecnológica y la formación tanto como derecho como obligación del trabajador¹⁹; o que contemplan la formación profesional desde el punto de vista de los derechos individuales del trabajador, estableciendo horas de formación al año, garantía de retribución, requisitos para acceder a dichos cursos y prueba del rendimiento de los mismos²⁰. Sin duda, la preocupación fundamental de los convenios provinciales de hacer posibles en su ámbito las accio-

¹⁶ Son la mayoría de los convenios provinciales; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸ Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁹ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

²⁰ León, Convenio para Siderometalúrgica.

nes formativas establecidas en el AFCM es lo que los ha llevado a atender, prioritariamente, a la creación de comités o comisiones provinciales de formación mediante las cuales organizar tales medidas y encauzar la financiación de las mismas y, a la vez, ha expulsado de su articulado otras preocupaciones más concretas acerca del régimen jurídico individualizado de tales permisos o acciones formativas.

Es en el ámbito empresarial donde se contienen estas especificaciones siendo numerosos los convenios que abordan la cuestión desde la perspectiva del compromiso formativo por parte de la empresa, la regulación de becas y permisos formativos, el diseño de planes y la determinación de su contenido y orientación. Mucho más raramente, sin embargo, esos compromisos de formación se vinculan de manera directa con la innovación tecnológica aplicable a la empresa o a las transformaciones concretas del sistema de trabajo y, menos aún, con decisiones de movilidad funcional o de cambios técnicos aplicables al puesto de trabajo concreto²¹.

Descendiendo al detalle puede establecerse el siguiente repertorio: a) algún convenio que solamente se adhiere al AFCM, declarando su aplicación en el ámbito de la empresa²²; b) convenios que se limitan a realizar declaraciones solemnes acerca del valor y la importancia de la formación profesional, adquiriendo el compromiso de potenciarla²³; c) convenios que se limitan a establecer la obligatoriedad de cursos de formación para los trabajadores a organizar por las empresas, ya sea con carácter general, ya sea cuando las necesidades de recalificación de los trabajadores así lo impongan²⁴; d) convenios, bastante numerosos, que acuerdan la elaboración de un plan específico de formación, normalmente encomendado a una comisión creada al efecto la cual deberá analizar las necesidades, establecer las prioridades y organizar las acciones formativas concretas²⁵; e) convenios que derivan sus reglas hacia la participación sindical confiando en la misma la definición de las acciones a

²¹ La excepción se encuentra, por ejemplo, en Convenio para CASA, convenio en el que la polivalencia funcional está subordinada a la obligación empresarial de proporcionar la formación necesaria para afrontarla sin riesgo para el trabajador.

²² Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.

²³ Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para Sintel, S.A.

²⁴ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Nueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L.

²⁵ Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para AEG Automatización, S.L., Convenio para Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares, Convenio para

emprender en el terreno formativo²⁶; y, finalmente, f) convenios que regulan, aunque sea de forma incompleta lo referente al régimen jurídico individualizado de los permisos formativos estableciendo los horarios, las preferencias, el carácter voluntario u obligatorio de la asistencia a los cursos²⁷.

También en esta materia de la formación profesional, llevada al ámbito de los convenios de empresa, se tiene la impresión de que su desarrollo y aplicación real se realiza mediante los órganos, comités o comisiones de elaboración del plan y de control y aplicación de su contenido previstas en las normas convencionales; sin que en el texto del convenio aparezca, salvo casos excepcionales, una regulación más detallada de la materia. Una de estas excepciones, por ejemplo, declara los principios en los que la formación se basa (su importancia y su configuración como derecho de los trabajadores); establece los objetivos que debe perseguir (desarrollo personal, adaptación a las innovaciones tecnológicas, eficiencia económica y productividad); se abre a una intensa participación sindical a través de la comisión paritaria a la que se fijan funciones de propuesta, ordenación, información activa y pasiva y de control; se aborda la cuestión de los horarios formativos y los gastos ocasionados por las distintas acciones²⁸.

Siemens Nixdorf, S.A.; Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.; Convenio para Valeo Distribución, S.A.; Convenio para Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares; muy detalladamente, fijando objetivos, medios de financiación, horarios, acciones formativas concretas, comisiones de evaluación y de seguimiento, etc. Convenio para GEC Alstom Transportes, S.A. y Convenio para Fujitsu ICL España, S.A., con indicación de los temas concretos sobre los que debe versar la formación, Convenio para Sintel, S.A.

²⁶ Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Bazán Construcciones Navales, Convenio para Robert Bosch, S.A.

²⁷ De forma general, Convenio para Fasa-Renault; fijando la obligatoriedad de los cursos si son durante la jornada de trabajo, Convenio para Nueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L., Convenio para Iveco Pegaso, S.A.

²⁸ Convenio para Fasa-Renault y, de forma semejante, Convenio para CASA.

V. EL SALARIO. ESTRUCTURA, CONTENIDO Y APLICACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El análisis global de la regulación convencional sobre el contenido de los convenios de este sector, requiere, necesariamente, diferenciar los caracteres que presentan las disposiciones sobre salario desde los convenios de sector, bien sean de ámbito provincial, interprovincial, de comunidad autónoma, de los de empresa. En principio, es de esperar que el contenido, la ordenación de su regulación y los mecanismos de aplicación de éstos últimos (convenios de empresa) se encuentren regulados con mayor detalle que en los primeros. También es importante tener en consideración el dato sobre el tipo de empresas escogidas en la muestra, siendo éstas las que tienen un mayor peso económico y de tamaño; lo cual nos puede ofrecer una perspectiva más diversificada y completa sobre la regulación y adaptación del salario al sector.

Otro dato importante a aportar en este marco introductorio es el relativo a la estructura salarial que se disponía en la derogada OLIS¹, a la que, como se podrá comprobar, bastantes convenios colectivos siguen haciendo mención o incorporan parte importante de su contenido.

En este sentido, la ordenación del salario responde a las pautas establecidas en la normativa legal previa a la Constitución (Decreto

¹ *Vid.* en el apartado de la estructura del sector del metal lo referente a la evolución y derogación de las dos Ordenanzas Laborales que han venido ordenando la materia y su situación actual (Ordenanza de la Industria Siderometalurgia y de la Industria Metalgráfica).

y Orden Ministerial sobre Ordenación del Salario de 1973), hoy ya derogada, y pocos se perfilan mediante una regulación acomodada a los «denominados» nuevos cambios, que plantean una distribución de la remuneración mediante fórmulas y complementos salariales de carácter variable o dependiendo del resultado o de la productividad.

Se tratará también de mostrar que los componentes y elementos que conforman el salario total del trabajador suman un número importante de partidas, y que este sector carece de la simplificación, uniformidad o selección de partidas salariales (en su estructura), por la que parece decantarse la reforma de la Ley del Estatuto de los trabajadores de 1994 (art. 26 ET).

Desde el conjunto de estas pautas y sobre la sistematización del aludido contenido clásico, se tratará de subrayar algunos aspectos relevantes que apunten cambios en esta materia. Sin embargo, el mayor porcentaje de convenios mantiene una disposición clásica de la regulación sobre el contenido y su estructura. El campo de aplicación de las partidas salariales, los derechos adquiridos, las cláusulas sobre revisión del salario presentan una dosis mayor de dinamicidad, aunque se mantienen en un marcado contenido homogéneo y tradicional, que responde a una estructura organizativa y productiva clásica fordista, donde prima la medición del tiempo de disposición y los premios a la asiduidad y puntualidad en las jornadas laborables, así como otros aspectos relacionados con los años de servicio, o valoración de los puestos por razón de las nociones de toxicidad, penosidad, etc.

Por todo ello, parece imprescindible acotar, brevemente, el marco común de la estructura para, posteriormente, resaltar el contenido funcional-dinámico de las reglas sobre su aplicación, y terminar con aquellos contenidos que pueden separarse de la compostura tradicional de la regulación ordenancista de los años 50 y 70.

2. LA ESTRUCTURA DEL SALARIO

Los datos que aporta la ordenación del salario en los convenios del sector del metal no hacen más que presentar una disposición tradicional de la remuneración, basada, principalmente, en los factores «tiempo» (en sus variadas presentaciones), categoría y lugar de trabajo.

En relación con el factor temporal, se constituye en un elemento imprescindible en la medición y devengo de los parámetros retributivos, pero además interviene en un alto porcentaje en la determinación del «quantum» o total de la retribución. Desde esta afirmación, la composición del salario mantiene una adjetivación de salario fijo frente a variable. Los conceptos temporales que se suman en esta parcela del salario (fijo) son, de forma constante, el salario base (junto con la categoría), los complementos de antigüedad, las gratificaciones extraordinarias, horas extras, pluses de asiduidad y puntualidad. El origen del devengo y su relación con el tiempo conforman, también, un aspecto prioritario en la ordenación del salario. Así, se unen los binomios salario base y jornada (bocadillo, descansos retribuidos, vacaciones, permisos retribuidos, etc), complementos de antigüedad e ingreso en la empresa, complemento de puntualidad/asiduidad y sistema de organización del trabajo, complemento de turnicidad (nocturnidad) y organización del trabajo, e incluso las situaciones de interrupción de la actividad (suspensión del contrato) y el derecho a retribución (supuestos de servicio militar o prestación social sustitutoria).

En relación con el elemento categoría/grupo profesional y funciones, la ordenación del salario refleja un papel importante a esta paridad entre funciones, cambios, responsabilidad y la determinación de la retribución, también de un modo clásico o tradicional de un sistema de organización fordista.

Los componentes salariales como el salario base están determinados, principalmente, por este elemento junto al ya apuntado de la jornada laboral. Posiblemente sea importante resaltar que a la ordenación salarial por tiempo se le suman componentes derivados de la responsabilidad, jefatura de equipo o cambios de funciones respecto a las inicialmente pactadas, que presentan una colocación jerárquica de las categorías y funciones dentro del sector o de la empresa. Sin embargo, mantienen menor envergadura e intensidad que la diversidad de complementos y funciones del tiempo de trabajo en la determinación de la cuantía y de su devengo. Pero, en suma, presentan una organización del trabajo en cadena, que ordena el trabajo jerárquicamente, donde se refleja la delegación de los poderes empresariales y donde los equipos de trabajo encadenados son un instrumento imprescindible para la organización del trabajo, hoy por hoy en vigor.

En otro orden de objetivos, y como reflejo de un más que posible cambio en la regulación de las condiciones de trabajo en este sector,

se incorporan diferentes niveles de retribución, cuyo cálculo del salario difiere, en especial, para los trabajadores de nuevo ingreso. De aquí que se presenten situaciones aparentemente iguales de trabajadores con una misma y concreta categoría o grupo profesional, que teniendo menor antigüedad en la empresa, se establece una cuantía salarial inferior relacionada con esta circunstancia —el ingreso— y no con la experiencia, pericia o responsabilidad. Como se comentará con detalle, se están incorporando factores de diferenciación no exentos del factor coetáneo del momento de evolución en la organización y la incorporación de nuevos elementos de medición del trabajo, que repercuten sobre los nuevos ingresos y se mantienen en las formas más variopintas una ordenación salarial y cuantitativa diferente por razón del puesto, funciones etc.

En conexión con las funciones y categoría, de forma tradicional, se ha relacionado (aparte del salario base) complementos salariales unidos al puesto de trabajo y responden a los modos de ordenar el proceso productivo desde el marco técnico o tecnológico y las tareas que desempeñan los trabajadores en los mismos. Los puestos y las tareas o funciones concretadas en una situación puntual del proceso productivo ha conllevado, desde hace décadas, la necesidad de retribuir aspectos de mayor gravedad en el desempeño de esas funciones, en sus distintas vertientes de peligrosidad, toxicidad o penosidad del puesto. La eficacia de la producción ha sido un dato relevante ante el elemento riesgo en el desempeño del trabajo, que incorporó pluses o complementos que medían o trataban de retribuir las peores condiciones en el desempeño de las tareas. En este sector, sigue manteniéndose como un componente clásico de la estructura salarial el factor riesgo, toxicidad o penosidad del trabajo, unido inexorablemente al puesto en relación con las funciones contratadas.

Estos dos grandes apartados del salario base y complementos del puesto de trabajo conforman los elementos retributivos relacionados con las funciones y tareas del trabajador. Ya se comentará las diferencias del devengo y el carácter consolidable o no y las expectativas de transitoriedad por las que están pasando los mismos.

El tercer factor protagonista de la ordenación del salario en este sector, lo ocupa el lugar del trabajo como elemento garantista, que se supone y actúa como derecho consolidado. La razón de subrayar este factor como elemento determinante del salario en este sector de la producción, trae su consecuencia en los cambios progresivos que la consideración del elemento lugar como condición inamovible, se

están constatando y las derivaciones en su tratamiento e incluso su consideración opuesta.

Si bien el lugar de prestación ha venido suponiendo una condición de partida en la contratación del trabajo, ante la cual se perfilaban derechos de mantenimiento y la necesidad o interés empresarial al movimiento o cambio han supuesto una cuantificación del perjuicio o inconveniente a retribuir; en la actualidad este elemento está perdiendo su protagonismo, en el sentido de que el punto de partida, en la fijación de las condiciones, es la movilidad o disponibilidad geográfica del trabajador para la prestación de sus servicios.

En este caso concreto, y como se ha puesto de relieve en los otros elementos, la regulación del salario ofrece una detallada determinación de las variables, los cambios y situaciones relacionadas con el lugar del trabajo. El punto de partida en este aspecto de la remuneración es la inamovilidad, respecto a la cual giran una serie de complementos salariales y extrasalariales que detalladamente establecen el régimen jurídico de esta condición previa sobre el lugar/puesto determinado.

La atención reside no sólo en su casuística, sino también en el desarrollo de las situaciones, lo que se asemeja a la regulación heterónoma de las Ordenanzas Laborales, y donde posiblemente se hayan producido menores cambios y adaptaciones que para el resto de elementos determinantes del salario.

Parece evidente que en el ámbito de la diversidad de actividades enmarcadas en este sector, el carácter prolijo de esta regulación varía de unos tipos de producción a otros, pero aún así es posible afirmar el protagonismo que a través del detenimiento en la regulación de este elemento presenta el contenido salarial y el papel en su estructura, con todas las salvedades que se efectúen por razón del ámbito funcional y en relación a las concretas actividades que conforman este sector.

En cuarto y último lugar se debe apuntar el papel que ocupa en la ordenación del salario los complementos o criterios de determinación del salario mediante el resultado, productividad o incentivos. Este bloque de supuestos o criterios de retribución es uno de los que menor peso e influencia tiene, en la actualidad, en la configuración de la estructura y determinación de la cuantía del salario. No sólo el monto global del salario tiene un porcentaje residual o no suficientemente significativo respecto a los nuevos cambios en la ordenación

y determinación del salario, sino que además se efectúa a través de conceptos y criterios tradicionales de una estructura basada, principalmente, en un salario fijo. Los tipos de complementos referidos a los resultados del trabajo se conectan de forma indirecta con los mismos, ya que básicamente son los complementos de beneficios o primas de beneficios y, los menos, se refieren a los pluses de productividad o rendimiento. Por todo ello como también se comentará, la composición salarial, y de ahí su cuantía, es predominantemente fija o no variable, lo que mantiene un carácter consolidado a la retribución. Esta característica, que podría calificarse como asincronía respecto a las pautas legales de que se incorporan a la regulación legal en 1994 y se presentan como evolución constante en otros sectores o ramas de la producción², está presentando un fenómeno de diversificación o dualidad de regímenes salariales entre los trabajadores de nuevo ingreso y trabajadores con determinada antigüedad en la empresa/sector.

Este último dato se constata a través de las cláusulas, frecuentes, sobre derechos adquiridos, regulación de la absorción y compensación del salario, situaciones transitorias sobre retribución de la antigüedad.

2.1. La composición y elementos definidores de la estructura salarial, en los convenios provinciales y en los de empresa

En línea con los elementos introducidos en las anteriores páginas, y sin entrar en este momento a un desarrollo detallado del contenido, así como a las diferencias existentes por razón de los ámbitos funcionales de los convenios que componen el sector, la ordenación del salario se puede agrupar en cinco grandes apartados, que responden a las diferentes materias que componen la retribución global, y que se analizará con todo detalle en la fase siguiente de este apartado.

El primer apartado de la estructura se compone por el *salario base*, sobre el que se cuantifica la retribución del trabajo medido por tiempo y en relación a la categoría, grupo profesional o funciones desempeñadas. Se puede aceptar como pauta habitual la unión del

² Cfr. por todos, MERCADER UGUINA, J. «Modernas Tendencias en la Ordenación Salarial. La incidencia sobre el salario de la Reforma Laboral», ed. Aranzadi, Madrid, 1996, pp.159 y ss.

salario base hora, día o mes en relación con los grupos o categorías existentes. Este modo de determinar su cuantía se presenta, principalmente, en los convenios de provincia o ámbito interprovincial, en los que se suelen remitir a las escalas establecidas en años anteriores, aludiendo al incremento porcentual que para el año concreto se determina, teniendo como referencias dichos anexos o escalas generales de los grupos profesionales. En los convenios de empresa, las diferencias, si de este modo se puede decir, se plantean en una ordenación más detallada entre los grupos y categorías que en los convenios de sector, diferenciando salarios mínimos por grupos y fijando el cambio de esta partida en relación a la carrera profesional (ascensos) en relación con el tiempo de permanencia en dichas categorías o desempeño de funciones.

El segundo grupo que se suma, de forma uniforme a la estructura, en el marco ya de los *complementos salariales*, es el determinado como plus de antigüedad, dentro de los complementos personales. La incorporación general de esta partida presenta una característica del sector, y supone el complemento más importante en este bloque retributivo. Indistintamente de que su cálculo se efectúe por trienios, cuatrienios o quinquenios es una constante y es una parte importante del salario. En este marco resulta importante subrayar un conjunto de convenios que muestran su voluntad-intención de cambiar el sentido, anteriormente, expresado. Tanto por la importancia de su cuantía, como por el carácter de elemento imprescindible en la composición del salario. De aquí la regulación de situaciones transitorias de la antigüedad con la finalidad de, gradualmente o por grupos o colectivos de trabajadores, de hacer desaparecer a dicho complemento. Las fórmulas de transitoriedad así como el régimen mantenido del devengo de dicha partida se analizará con detalle.

El resto de posibles partidas salariales de esta naturaleza se reflejan con una menor e incluso insignificante asiduidad, en sentido técnico. Lo que no evita la concurrencia de partidas salariales, situadas en este primer apartado que responden a complementos personales, pluses de convenio o de empresa, cuyo origen y desarrollo se deben a razones de devengo similar a la antigüedad o como instrumento de transición que garantice la consolidación salarial, anterior, por cuestiones dispares.

El tercer bloque de complementos salariales que pueden responder a la razón o causa del «trabajo realizado» (anteriormente clasifi-

cados como de calidad o cantidad de trabajo), se devengan, principalmente, de un dato conectado con el tiempo de trabajo, los complementos de asiduidad y puntualidad. El premio a la falta de absentismo o al cumplimiento riguroso con el horario establecido, parecen ser las causas del devengo de dicho complemento, que en otros sectores y para actividades diferentes a las comentadas apenas tienen relevancia. La sustitución está relacionada, como se analizará, con los diferentes modos de medir el trabajo, las distintas fórmulas de organización de los procesos y en definitiva como nuevos incentivos, controles y uso del poder empresarial.

En este momento, únicamente es oportuno subrayar la fuerza o inercia de este concreto plus como elemento reiterado en multitud de convenios de sector provinciales; en los convenios de empresa se rompe con esta tendencia continuista, y se puede apreciar un cierto grado de evolución y pérdida de importancia de los mismos.

En una zona intermedia se pueden situar los distintos complementos de productividad, incentivos o primas de beneficios. Esta última denominación no siempre responde, su cálculo y devengo, a los resultados finales positivos de la actividad económica, sino que se ligan con el resultado del trabajo. En sentido contrario, es habitual en ese marco reconocer un plus por carencia de incentivos, para funciones y actividades desprovistas de formas de medir la calidad.

En cuarto lugar, de los diferentes tipos de retribuir las características y peculiaridades del *puesto de trabajo*, suponen el grupo en número y diversidad más importante, pero de corte clásico en el sentido antiguo, histórico o tradicional del término. Así es habitual que coincidan los complementos por turnicidad (y nocturnidad), junto a los pluses en sus tres acepciones de toxicidad, peligrosidad y penosidad. No de modo tan constante, se enmarcan en este grupo los complementos de responsabilidad o jefe de equipo.

No se puede afirmar su reiteración o concluir como habitual aquellos que retribuyen la disponibilidad, aún cuando la regulación sobre la jornada incluya, en un mayor porcentaje, fórmulas de distribución irregular que pueden conllevar disponibilidad horaria.

En un último apartado se pueden concentrar los complementos que retribuyen los cambios del lugar del trabajo y los complementos extrasalariales que remuneran los gastos ocasionados por razón de la actividad, cuyo régimen mantiene el contenido de la regulación previa al Estatuto de los Trabajadores, como se comentará.

En otro orden de cosas, pero en línea con esta introducción descriptiva sobre la ordenación y agrupación de las partidas salariales, se pasará a comentar el conjunto de cláusulas referidas a la revisión e incremento del salario, también de corte tradicional, pero imprescindible para tener una panorámica general de las pautas caracterizadoras de la regulación salarial en este sector de actividad.

Respetando los apartados que anteriormente se han señalado, se pasa a comentar el contenido de la regulación en materia salarial, subrayando aquellos datos sobre la estructura que confirman las anteriores agrupaciones. En este mismo sentido, se analizarán las características de los convenios de empresa, como marco que nos acerque de modo más certero a la realidad del salario en el sector del metal, así como a la evolución o posibles cambios que se pueden estar fraguando en esta materia.

2.2. La ordenación y el contenido de las partidas salariales en los convenios de sector

La referida ordenación de las partidas salariales y su descripción está condicionada por los elementos a los que se ha hecho referencia en los anteriores epígrafes. El actual apartado pretende mostrar y constatar la mencionada estructura tradicional, en el sentido de reproducir una división de elementos salariales que reproducen el esquema de las Ordenanzas Laborales, sobre las que el Convenio estatal para el Metal de eficacia limitada (resolución de 5 de mayo de 1987), como ya se ha expuesto, no arroja en esta materia perspectivas nuevas, al efectuar una remisión a la normativa estatal de 1973³.

Es importante destacar, también, que la uniformidad en la ordenación (y contenido) de la regulación salarial en los convenios sectoriales (en su mayoría, como se ha expuesto en el análisis sobre la estructura convencional del sector, son provinciales) se suma a una amplia variedad y diversidad de elementos que componen el salario global. Las distintas referencias y denominaciones que se adoptan, como se verá, no desvirtúa sino que confirma la agrupación de las partidas salariales anteriormente mencionada, así como el predominio de las causas que determinan el devengo y origen de las retribuciones (organización fordista basada en el elemento tiempo, categoría y lugar).

³ Vid. el mencionado convenio en su Capítulo IX, en sus artículos 39 y ss.

2.2.1. *El salario base y el salario mínimo garantizado*

Los apartados o capítulos referidos a las condiciones económicas en los convenios, suelen iniciarse con una referencia general a la estructura o componentes de la retribución y, como no podía ser de otro modo, se inicia con la consabida partida salarial de «salario base». Tan acuñado y presunto es dicho elemento que en la mayoría de los convenios provinciales del metal no se define dicho concepto. Si bien, y como denominador común, se remite su concreción a los anexos del acuerdo colectivo, donde se especifica la diferencia de esta partida en relación a la categoría profesional, y dentro de ellas a los niveles, especialidades, etc. En este sentido, la razón del devengo es el tiempo de trabajo y la categoría como así se ha venido utilizando en las normas sectoriales estatales.

Así el salario base se utiliza como partida retributiva fija, de carácter mínimo que retribuye el tiempo de la prestación laboral y en razón de las funciones a desarrollar⁴. Del mismo modo, y en ocasiones con idéntica literalidad, se regula en multitud de estos convenios, en el doble sentido de retribución fija básica (por tiempo) y de mínimo para cada una de las categorías «Salario base es el que figura en la tabla salarial anexa (en relación a las diferentes categorías)... Las retribuciones que se establecen para cada una de las categorías profesionales, tendrán carácter de mínimas»⁵.

De aquí, que el uso de esta partida salarial como mínimo garantizado o salario mínimo se convierte, para los trabajadores de nuevo ingreso y sin cualificación, en la partida más importante y/o la única. Este elemento se utiliza, a su vez, como criterio referencial para el

⁴ Sirva como ejemplo para explicar el modo de reflejar la regulación en los diferentes convenios provinciales, la definición que utiliza la OLIS (25 agosto 1970), en su artículo 69 : Salario base. El salario mínimo por categoría profesional a que se refiere el artículo 67, o el de calificación, si así se pactase expresamente, servirá de base para el cálculo de primas, premios o pluses.

⁵ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (art. 4º); Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica., Soria Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Ceuta, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica, Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica etc.

cálculo de otros elementos salariales (pagas extraordinarias, primas de beneficios, etc), al que se suma, con bastante asiduidad, el complemento de antigüedad.

Finalmente, los incrementos salariales se realizan sobre este «salario mínimo garantizado» (o salario base), en el sentido de consolidar el aumento con referencia a la partida salarial invariable o fija por excelencia.

2.2.2. Los diferentes complementos personales

Si bien no es habitual reconocer la calificación técnica de las partidas salariales, en el sentido de identificar los diferentes complementos en razón a las características personales/individuales del trabajador, la normas reglamentarias que regularon esta materia (Decreto y la Orden Ministerial sobre ordenación del salario de 1973), ejemplificaron algunos de ellos, y es desde el propio contexto del texto convencional dónde se deduce su encuadramiento.

En este sentido, es un clásico de los complementos personales el de «antigüedad en la empresa». Aunque en la regulación estatal general este criterio haya pasado a un segundo o tercer plano, es relevante que en este sector se mantenga con tanta fuerza e importancia como en los años 60 ó 70. También es constatable que en algunos convenios provinciales, los menos, se están apuntando situaciones transitorias que ponen de relieve un posible cambio, en el sentido de reducir su cuantía en la determinación del salario fijo y de incrementar la retribución por la vía de los años de continuidad en la empresa. Esta evolución se verá de forma más clara en los convenios de empresa.

El contenido retributivo relacionado con el tiempo de permanencia en la empresa está presidido por el «complemento de antigüedad» y en menor porcentaje, por los premios de antigüedad, o bien se mezcla el complemento y el premio (Cv. I. Siderometalurgia de Cádiz, art. 9) «El premio de antigüedad se percibirá por años de servicios. El importe, cantidad absoluta, se devenga por cada año igual para todas las categorías. A partir de los 10 años, el cómputo se realizará por trienios...».

Respecto al complemento, el cómputo es variado y oscila entre quinquenios, cuatrienios y trienios ⁶. En este orden, predominan los

⁶ En quinquenios: Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio pa-

quinquenos siendo la fórmula de cómputo de la OLIS, y la regulación por trienios presenta una evolución y tendencia a la desaparición de este complemento⁷. Con carácter previo a comentar dicha tendencia, un dato importante sobre su aplicación es el referido a los límites de este complemento, que se establece con fórmulas variadas, bien fijando un porcentaje máximo sobre el salario base (40%) o bien regulando un número máximo de quinquenos, cuatrienios o trienios (cinco quinquenos, 4 trienios, etc).

En su regulación fue un elemento constante el delimitar y concretar los tiempos de trabajo y «no trabajo» que computaban a efectos de la antigüedad; sirva como ejemplo que el periodo de tiempo empleado en el servicio militar no interrumpe la antigüedad y computa como tiempo de trabajo a estos efectos; también son habituales los periodos de excedencia forzosa. En esta línea, se suele delimitar que el tiempo prestado en algunas categorías, hoy obsoletas en este tipo de diferenciación, no cuentan a efectos del cálculo de la antigüedad (véase por ejemplo, el Cv. Industria Siderometalurgia de Sevilla, art. 13.5, donde se detallan las normas y criterios de los periodos computables o no de este complemento), siendo también bastantes los convenios que especifican que dichos periodos de aprendizaje computan como tiempo para el cálculo del complemento⁸.

Finalmente, es una cláusula habitual en su regulación el establecimiento del momento del devengo. La fórmula no dista en exceso, sino que se asemeja, a la contenida en la OLIS, referido a que si el quinquenio (trienio) se cumple en el primer semestre, el cobro se efectúa desde enero, y por el contrario si se produce en el segundo

ra Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres y Reparaciones de Vehículos; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación..., etc. Cuatrienios; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica, Zamora Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica y los menos en trienios.

⁷ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros.

⁸ Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros.

semestre el cobro se dilata hasta enero del próximo año, o bien al mes siguiente de su cumplimiento, etc.⁹.

Un dato importante al valorar los cambios en la estructura del salario puede ser la incorporación de cláusulas convencionales que establecen la supresión de este complemento, que tanta importancia tenía en el volumen total del salario, y en relación a las consecuencias sobre las variaciones de una ordenación salarial basada, principalmente, en partidas fijas y consolidables. De aquí que se subraye un número importante de convenios que suprimen a partir de una determinada fecha el devengo de este complemento, sin incorporar un plus sustitutivo del mismo, aunque suelen establecer soluciones parciales durante un tiempo determinado. Esta situación plantea la regulación de las situaciones ya consolidadas, que se mantienen, habitualmente, sin posibilidad de incremento sobre las cantidades devengadas, y que varían el nombre del plus adoptando el de complemento personal o de convenio, etc.¹⁰.

Pero también, supone una diferencia de trato, en algunos de estos convenios, respecto al personal que tiene su ingreso en una fecha determinada, excluyendo a los trabajadores de nueva incorporación no sólo del complemento de antigüedad sino también de las situaciones transitorias a consolidar en el salario base, ofreciendo un tratamiento, por ello, de condición más beneficiosa individual (contractualizada).

2.2.3. Los complementos relacionados con el puesto o actividad a desempeñar

Este bloque de conceptos y partidas salariales es el más amplio en número y regulación. La diversidad se debe, en un gran porcentaje, a la tendencia en los sectores de actividad industrial, como es el metal, de acompañar con un complemento específico la parcelación en las tareas y los cometidos, con denominaciones que sustituyeran la razón o causa del devengo. De aquí la dificultad, en algunos de

⁹ Compárese la regulación de los convenios enunciados en las notas anteriores.

¹⁰ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica, Nacional Convenio para Metalgráfica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros.

ellos, de conocer la razón específica del complemento. Pero, también, responde a una organización del trabajo fordista, basada en la división y encasillamiento de las funciones por especialidad, así como en el uso prefijado del tiempo de la prestación de forma uniforme. Los cambios en el uso homogéneo de las variables de la prestación se han visto acompañadas de un complemento particular. De aquí que el salario base se pueda calificar de orientativo, en algunos sectores o actividades. Esta afirmación no encuentra igual acomodo, como es lógico, en la industria siderometalurgia que en los subsectores de ésta o de la industria metalgráfica.

En relación con este primer aspecto acerca de la diversidad de situaciones que componen la ordenación de la retribución respecto al «puesto de trabajo», es conveniente enunciar los complementos más significativos y tradicionales que componen el salario. Y en un segundo momento se analizará su contenido y variables, con una finalidad de sintetizar la tipología de posibilidades.

Respecto a los tipos y denominaciones de los complementos de puesto de trabajo se pueden enumerar los siguientes, en una escala de mayor a menor frecuencia en su incorporación a los convenios provinciales. Así, relacionado con los cometidos, tareas y organización del trabajo se sitúan los complementos de penosidad-toxicidad-peligrosidad, los complementos de turnicidad y nocturnidad y los complementos por festivos y domingos (que adoptan nombres distintos). En este apartado, hay que señalar, también, el plus o complemento por responsabilidad, relacionado con la categoría y el control de las tareas de un número limitado de trabajadores de menor cualificación.

Desde un punto de vista genérico, en este sentido amplio de los complementos de «puesto de trabajo» se podría adscribir el complemento de asiduidad y puntualidad, o incluso el plus de actividad (calificado en la parte introductoria por razón del «trabajo realizado»). Es un tipo de retribución de naturaleza mixta, referida al puesto, en ocasiones, al tener en la organización del trabajo puestos bajo un régimen de horario flexible, para los cuales no puede tenerse en cuenta esta retribución; de algún modo la causa de dicha retribución se encuentra en el cumplimiento del horario, en sentido estricto, o retribuye el trabajo medido por tiempo en relación al puesto y tareas. La miscelánea se plantea por estos dos elementos, de las funciones en la organización del trabajo y del tiempo como modo de medir el cumplimiento de la prestación laboral. Sin embargo la calificación

más ajustada parece estar en un complemento que retribuye la «calidad», en el sentido de la ordenación del salario que se planteó en 1973 (y en el siguiente apartado se analizará).

Otras denominaciones que responden a situaciones particulares y que rompen con la generalidad de los apuntados, pueden ser el plus de servicios permanentes, el de mantenimiento o el plus por trabajos especiales.

A. Los complementos por toxicidad, penosidad o peligrosidad

Como es sabido este tipo de complemento o complementos necesitaba para su establecimiento la valoración por la autoridad laboral, como un puesto y funciones con alguna de estas circunstancias, con dos o con las tres. Hoy es un tipo de retribución en completo desuso y la tendencia es evitar que la organización del trabajo y su prestación conlleve, se legalice y se abonen tales características, que suponen un riesgo real y concreto para la salud y la vida del trabajador. La tendencia es la prevención y la adopción de los medios para que estas causas no se produzcan y menos se institucionalicen en la actividad productiva.

Pero indistintamente de la nueva política sobre la salud y el tratamiento de los riesgos en la actualidad, el metal es un sector de la producción donde permanecen y no como meras reminiscencias, la retribución de estas circunstancias en un plano más que de tolerancia, sino que compone una partida salarial de peso importante en la composición de la retribución total de los trabajadores.

La causa puede ser de orígenes distintos y complementarios. En primer lugar, el proceso de organización del trabajo y su consecuente retribución complementaria a los puestos calificados tradicionalmente como peligrosos, puede responder a un estancamiento en las fórmulas de producción (desde un punto de vista tecnológico), aceptable en pequeñas empresas y en empresas de subsectores poco competitivos, pero además se arrastra, como en otra serie de complementos, como una retribución consolidada o un trato de favor y conquista salarial. Aun cuando el origen del devengo y su causa sea deseable su desaparición, se afianza en supuestos negociales de gran inamovilidad, que no logran sustituir el nivel adquisitivo y adquirido, por partidas salariales que respondan a los cambios, bien incipientes o avanzados. En definitiva, la ausencia de una nueva regulación sobre la valoración de los puestos, ante una posible mejora en el desempeño del trabajo, o bien por la obsolescencia de la organiza-

ción productiva, es generalizado y se plasma en la regulación uniforme y constante de estos complementos como se contemplaban en la década de los años 60 y 70 en este sector.

Estas valoraciones previas se efectúan a partir de la concurrencia y uniformidad de su regulación en los convenios provinciales, frente a una evolución (cambio de tendencia) más clara de los convenios de empresa. Pero además el contenido convencional de este complemento así como el modo en su aplicación no dista mucho o es copia de la regulación sectorial estatal. De aquí que el balance y cuestionamiento sobre el papel y funcionalidad en la estructura salarial nos lleve a las afirmaciones anteriores, principalmente de «inmovilismo negociador».

La variedad en su regulación convencional es más bien escasa, salvo por el reflejo en algunos de estos convenios de una remisión expresa a la OLIS y en otras tantas ocasiones, se efectúa de modo presunto o sabido. Así, se suele partir de la premisa de que dichos complementos actúan en el supuesto de que estas circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta en la «valoración de los puestos» o en el propio «complemento de productividad o de incentivos»¹¹. En esta situación se debe subrayar que el ámbito funcional de los convenios que ahora se comentan, carecen, en su mayoría de comisiones evaluadoras de los puestos de trabajo en aras a una actualización o revisión de los niveles retributivos, y por ende de la ordenación de la estructura retributiva (a diferencia, como se verá, en los de empresa).

De este modo, los caracteres más sobresalientes de su regulación se pueden resumir en las siguientes pautas, en primer lugar, se diferencia el porcentaje de retribución por razón de que concurren en

¹¹ Véase el gran número de convenios que de una manera u otra utilizan este complemento en su ordenación salarial. Cádiz Convenio para Siderometalúrgica Almería Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica, Álava, Convenio para Siderometalúrgica, etc.

un mismo puesto de trabajo una, dos o las tres causas (por una de ellas se incrementa el salario mediante una cantidad igual al 20% del salario base, si concurren dos en un 25% y si son las tres en un 30% o 35%)¹². Para dicho complemento se plantean diferencias en el devengo, si la exposición al riesgo o riesgos es de una hora e inferior a la mitad de la jornada, se retribuirá en proporción al tiempo de trabajo; y en el supuesto de que supere la media jornada se abonará en su totalidad. De esta fórmula se derivan variedades que no suponen un gran esfuerzo cualitativo. También, aunque el número de convenios es menor, la calificación y revisión de estas situaciones se somete a un acuerdo de empresa, que en caso de discrepancia resolverá la autoridad laboral. Es una constante señalar el carácter no consolidable del complemento así como su vinculación a la prestación efectiva.

B. Los complementos de turnicidad y nocturnidad

El análisis de la regulación convencional sobre los complementos que retribuyen el momento de prestación del trabajo, en el marco diario o semanal, como son estos pluses, se relaciona directamente con el tipo de organización del trabajo. En el sector del metal, como se ha manifestado en distintas ocasiones, la ordenación del trabajo está sujeta a lo que se podría denominar un sistema fordista conectado con un modelo industrial clásico. Estas razones hacen que la colocación del trabajo se distribuya, normalmente, mediante equipos de trabajadores a lo largo de las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Lo cual presenta una variedad de horarios de entrada y salida y

¹² El contenido regulador en este aspecto es muy variable tanto en porcentajes como sobre el módulo salarial a aplicar dicho porcentaje; vid. Cv. I.Siderometalurgia, artículo 16, por una de estas circunstancias se abona el 25% pero sobre el salario de convenio (no el salario base) y si se producen las tres, el porcentaje se eleva hasta el 140%. Comparese respecto a estas diferencias; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica, etc.

Málaga, Convenio para Siderometalúrgica (de los pocos convenios que definen la peligrosidad, en este caso por razón de prestar el trabajo en una determinada altura). Entre otros, Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica, se sustituye y/o complementa el abono salarial con una reducción sobre la jornada pactada; o esta misma tendencia se somete a un acuerdo de empresa: Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica.

exige una peculiar rotación de los equipos de trabajo, en los sistemas de producción continua.

Tradicionalmente, los cambios que conlleva estos sistemas de trabajo de forma continua o discontinua, han dado lugar a un tipo de remuneración que trata de compensar estas variaciones, semanales o quincenales, en los horarios diarios y se han denominado complemento por turnicidad y nocturnidad; en este último caso si coincide la prestación laboral en una determinada banda horaria entre las 22 horas y las 6 ó 7 de la mañana. También hay que recordar que la normativa estatal general ha subrayado la especial retribución que debe tener el trabajo en periodo nocturno ante el especial perjuicio que causa en la salud física y psíquica del trabajador, y por las alteraciones que estos horarios producen en la normal integración del trabajador en su vida familiar y social (art. 36 del ET).

En este sentido, la valoración y descripción de estos complementos no puede deslindarse de la facultad organizativa empresarial en la determinación de la colocación del trabajo en el marco temporal del día y de la semana (habitualmente entendida como poder exclusivo del empresario, en el marco de su poder de dirección y organización de la empresa), así como en la libertad empresarial de optar por un sistema de producción continuo o discontinuo. En tercer lugar, la normativa estatal general únicamente ha considerado como límite mínimo protegible la retribución especial por realizar el trabajo en periodo nocturno, lo que supone que el trabajo a turnos y su rotación se resume en una de las posibilidades empresariales de acotar el momento de la prestación, respecto a su entrada y salida.

Algunos de estos parámetros pueden explicar el modo y contenido de la regulación de estos complementos salariales en este sector, en el marco del modelo industrial tradicional. En este contexto se trata de dar explicación a la determinación del complemento de nocturnidad (contenido, delimitación y devengo), así como a la ausencia de mención salarial al complemento de turnicidad.

Los convenios de ámbito provincial, principalmente, que estamos comentando, regulan casi con generalidad el complemento de nocturnidad, pero no así, y de modo detallado el de turnicidad (en sentido distinto a los convenios de empresa, como se verá). La razón básica puede estar, en que este ámbito no es el idóneo para adentrarse en determinar el horario diario y semanal, como es lo que supone la determinación de los turnos y su rotación. En segundo lugar, coexiste una mención implícita a este modo de organización por turnos,

pero no a su remuneración mínima desde el ámbito provincial¹³. De otro modo, se está entendiendo que el ámbito adecuado sea el empresarial. Pero además, las referencias al trabajo a turnos, e incluso a un modo de retribución indirecta, se puede comprobar desde la óptica de los complementos de puntualidad y asiduidad, o también en la especial retribución por trabajo en festivos y domingos, que no hacen sino gratificar el cumplimiento del horario de entrada y salida y su extensión a los cambios en el descanso semanal, como también se comentará. De aquí que este bloque de pluses sobre la organización y distribución del trabajo, en este ámbito funcional, se resume al complemento por nocturnidad.

La delimitación de qué se entiende por trabajo nocturno, a la que se alude asiduamente en los diferentes capítulos salariales, se acota de forma semejante sino igual en casi todos los convenios que regulan la materia. En concreto, se delimita como el trabajo que se presta, de forma habitual o no, en el marco temporal de las 22 horas de la noche hasta las 6 de la mañana, bien de forma expresa, bien por remisión a la delimitación legal estatutaria¹⁴.

Para estos supuestos, se establece un incremento del 25% sobre el salario base, como la regla más utilizada (frente a los anteriores complementos, en que el incremento se realizaba sobre el salario global). Y es también habitual que en el modo de devengo se diferencie entre la prestación laboral en periodo nocturno que no alcanza o supera las 4 horas, por lo que se remunera proporcionalmente al tiempo trabajado, frente al trabajo que supera las 4 horas y el devengo del incremento se computa a jornada completa¹⁵.

¹³ Excepcionalmente, el Valladolid Convenio para Siderometalúrgica, en su artículo 19 al regular conjuntamente el complemento por responsabilidad, toxicidad menciona y determina el complemento por turnos.

¹⁴ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Cuchillerías y Afines; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica, etc.

¹⁵ Vid. Baleares Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica, Zamora Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación.

Este complemento mantiene una serie de excepciones relacionadas bien con las funciones que realiza el trabajador, como pueden ser de vigilancia, de guardería, o bien por razón de que su contrato estaba previsto y pactado para que el trabajo se realizase en periodo nocturno; ello implica que en la determinación del salario se tuvo en cuenta tal circunstancia. Pero además, se suele concretar que el trabajo en periodo nocturno derivado de fuerza mayor o por circunstancias imprevistas, obliga a su prestación en dicho periodo y en algunas ocasiones se exceptúa del incremento salarial¹⁶.

Como se verá en otro momento, es un complemento que, en ocasiones, se relaciona con el complemento por festivos y domingos, e incluso se establece una regla de incompatibilidad o determinación de un incremento especial; lo mismo ocurre en la determinación salarial para las horas extras.

C. Los complementos de jefe de equipo o de responsabilidad

De forma muy breve, el comentario sobre este tipo de complemento de puesto de trabajo, tiene la principal virtualidad de poner de manifiesto, nuevamente, el tipo de estructura organizativa del trabajo, en este sector. El dato básico de la retribución específica se encuentra en la responsabilidad de determinados puestos de trabajo que conllevan la supervisión de un número limitado de trabajadores. Parece lógico pensar, en una organización del trabajo y las funciones por especialización encadenada, organización por secciones o equipos, que da lugar a este tipo de responsabilidad o delegación de las facultades de mando empresarial a pequeña escala. También parece evidente que en esta situación no se está trasladando las nuevas demandas de funciones polivalentes y de ordenación profesional en grupos o categorías homogéneas (que apunta la Reforma del ET en 1994).

El contenido es muy similar en todos los convenios que regulan el complemento, manteniendo las pautas básicas que reflejaba la OLIS, (art. 79).

Los elementos caracterizadores se pueden resumir en los siguientes: las funciones que desempeña el responsable del equipo deben ser de categoría superior a los trabajadores adscritos a su mando, el equipo de él dependiente no puede ser inferior a tres ni superior a

¹⁶ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros.

ocho; es un complemento adscrito al desempeño de dichas funciones y al puesto de trabajo según la concreta organización, de tal modo que no tiene carácter consolidable. Esta afirmación no se contradice con algunos convenios que prolongan durante un tiempo su devengo después de un cambio o que regulan su carácter permanente como condición más beneficiosa¹⁷.

El incremento mínimo establecido en la citada OLIS es el mantenido, casi con uniformidad en los diferentes convenios, el 20% sobre el salario base, siempre que la fijación del salario contractual no haya tenido en cuenta ésta circunstancia. Algunos establecen la razón del devengo en relación al día trabajado en esas funciones¹⁸.

2.2.4. Los complementos de cantidad y calidad

En este apartado se trata de analizar los conceptos salariales relacionados con la mayor o mejor forma de prestación. En el grupo de partidas salariales anteriores se incorporó el complemento de asiduidad y puntualidad, en el contexto de subrayar el papel que ocupaba el modelo de organización continua, etc. En esta ocasión, se quiere poner el énfasis en los tipos de complementos, que principalmente aluden a la cantidad de trabajo más que a la calidad, son por un lado los pluses de producción, incentivos a la producción o a la actividad, y por otro lado la retribución de las horas extraordinarias. Y en relación con la calidad, siguiendo la clasificación de la normativa de 1973, se analizarán los complementos de asiduidad y puntualidad.

A. Los incentivos a la producción o al rendimiento

Las partidas o complementos salariales que retribuyen el rendimiento, productividad o resultado del trabajo es un apartado en la ordenación del salario que se extiende porcentualmente frente a los conceptos o pluses que componen el grupo de salario fijo. Esta tendencia al incremento del salario variable no se muestra en los con-

¹⁷ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica³ (remisión al artículo 79 de la Ordenanza citada).

¹⁸ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres y Reparaciones de Vehículos.

venios de este sector, lo que no contradice la existencia de remuneración en este sentido.

Son numerosos los convenios que introducen algún tipo de regulación de carácter variable o condicionada a la producción o resultado del trabajo¹⁹. Sin embargo, bastantes de ellos lo que efectúan es una remisión a la implantación de un concreto sistema en el ámbito empresarial, y de ahí se establece la obligación de remunerar con un incremento sobre ese resultado²⁰. Así, el plus por incentivos se hace depender de la existencia previa de un sistema de medición del rendimiento (sistema Bedaux o similar) que parte de la comprobación del resultado normal, al que se aplicará un porcentaje mínimo de incremento sobre el salario base (con exclusión, en ocasiones de algunas categorías) y continúa con la fijación de mejores resultados hasta la situación óptima²¹.

En el plano de la declaración de principios sobre estos complementos, estos convenios suelen establecer criterios generales acerca de que es competencia del empresario su implantación así como la extensión o no a toda la plantilla, que no puede suponer pérdida o disminución en la retribución si el rendimiento no ha disminuido; también se plantea la participación de los representantes de los trabajadores en la calificación y valoración de los resultados, sistemas de medición e incluso las vías internas de reclamación por el trabajador respecto a su valoración. Es pauta común la regulación, en estas versiones generales, la fijación de periodos transitorios de adaptación a los nuevos sistemas²².

¹⁹ Se hará mención a ellos pormenorizadamente en la descripción de los diferentes supuestos.

²⁰ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica.

²¹ Véase por ejemplo Zaragoza Convenio para Siderometalúrgica, los resultados alcanzados son normales entre 100 hasta 110, el incremento oscila entre 0% y 25%; si la productividad alcanza 130 el incremento puede suponer hasta el 50% del sobre el salario establecido en las tablas salariales; o también Burgos Convenio para Siderometalúrgica, en que la prima de producción se calcula en razón de 25 días trabajados al mes o 300 al año, se incrementa el salario en un 25% (relacionado con un plus de actividad continuada que de resultado medido). Almería Convenio para Siderometalúrgica se fija a rendimiento normal un plus mínimo garantizado del 25%.

²² Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros.

En relación con la productividad, tanto o más importante que lo anteriormente expuesto es la regulación y establecimiento de un complemento para el supuesto de que la empresa carezca de un sistema que mida los resultados, «plus carencia de incentivos o plus de actividad».

El criterio determinante del que se parte, además de la ausencia de modo de medir la productividad, está relacionado con el día efectivamente trabajado²³, y en bastantes convenios se une con la necesidad de cumplir el objetivo de la puntualidad y asiduidad al trabajo. Las referencias a este tipo de complemento demuestra que no parece generalizado la incorporación y consolidación de sistemas de medición de la productividad, lo que subraya, aún más, que la regulación convencional no ha incorporado cambios en la estructura salario fijo frente a variable. Pero además la regulación de este supuesto de hecho —la ausencia de sistema de medir los resultados— es más detallada que los anteriores complementos. Se incorpora en las tablas salariales, habitualmente, el plus carencia de incentivos, diferenciado por categorías, o bien se fija el incremento sobre el salario base que se debe retribuir (22%, 10%)²⁴. Se determina el modo de cálculo, sobre cada hora trabajada, sobre jornada de trabajo efectivo computando los días de vacaciones, etc.²⁵. Y finalmente, se relaciona, por la naturaleza de no medir el resultado, con los complementos de asiduidad y puntualidad, aplicando las cláusulas de disminución o pérdida del complemento en los mismos términos que para éstos últimos²⁶.

B. El complemento por horas extraordinarias.

La regulación de las horas extras, en el contexto de la ordenación del salario, mantiene una dimensión importante en cuanto a su enunciado, pero no tanto respecto al contenido y aplicación. Son numerosos los convenios de sector que establecen algún tipo de mención

²³ Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁴ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁵ Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁶ Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

referido a este complemento de cantidad, pero es muy uniforme el modo de disposición de la remuneración por horas extras.

La pauta habitual o más generalizada de presentar las horas extras se concentra en una serie de declaraciones de tipo general, subrayando la necesidad de utilizar esta figura sólo por circunstancias estructurales que así lo requieran (horas extras estructurales), prohibiendo las habituales y manteniendo las obligatorias o de fuerza mayor²⁷. Reproducen la finalidad de recortar el uso de la ampliación del tiempo de trabajo, como mecanismo de fomentar o repartir el empleo, si bien a un nivel de intenciones.

En este contexto, se reproducen las competencias de información y consulta con los representantes de los trabajadores respecto al número como en relación a su calificación (de habituales, estructurales y obligatorias). Excepcionalmente, se dispone un límite de horas por sección, superado el cual la empresa se compromete a convertir esas horas en un nuevo contrato²⁸. También, en esta política de control de las horas extras, el exceso sobre el límite legal se califica, expresamente, como falta grave²⁹.

La segunda cuestión, de relieve en su regulación es la referida a la cuantía de la remuneración y el modo de retribuir las mismas. Respecto a la cuantía las fórmulas son variadas, desde el mantenimiento del 75% de incremento sobre la hora ordinaria, calculada sobre una fórmula específica (similar a la contenida en el Decreto 2380/1973), hasta la remisión a la normativa legal (retribución como mínimo como una hora ordinaria), pasando por porcentajes distintos, diferenciando entre horas extras en día laborable (el 60%), festivo (75% o 100%), o en periodo nocturno (150%)³⁰.

Respecto al modo de retribuir, mediante incremento salarial o descanso compensatorio, la pauta general es la remuneración en metálico frente a las fórmulas de descanso que pasan a un segundo

²⁷ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica, etc.

²⁸ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica, artículo 18.

²⁹ Gerona, Convenio para Siderometalúrgica, artículo 36.

³⁰ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

plano, en el que se necesita acuerdo individual o se remite a un Acuerdo de empresa, o se establece el descanso para las horas realizadas en día festivo³¹.

C. Los complementos de asiduidad y puntualidad.

Los complementos por festivos y domingos.

El tratamiento en un mismo apartado de estos dos tipos de complementos deriva de su conexión con aspectos relacionados con la distribución del horario o del tiempo de trabajo. Los complementos de asiduidad y puntualidad retribuyen, como se verá a continuación, el cumplimiento eficaz de la entrada y salida del trabajo; en suma, supone un incentivo al horario de trabajo y la continuidad en la prestación horaria, como medio de evitar el absentismo (justificado o no). En cambio, la retribución por trabajo en festivos y domingos tiene el componente de remunerar que la prestación se efectúa fuera del horario habitual, entendiéndose que tales periodos son más gravosos para el trabajador. En el sentido de que se colocan en momentos habituales del descanso semanal, o bien porque la jornada semanal se organiza de forma diferente al conjunto de la plantilla (de lunes a domingo).

Respecto a los primeros, aun cuando no se regulan en las diferentes Ordenanzas de Trabajo que ordenan el régimen salarial en el sector, se han incorporado como un elemento clásico en un sistema de organización del trabajo donde la encadenación de los equipos de trabajadores y los ritmos de producción continua exigían una motivación al cumplimiento «exacto». De aquí que han derivado en incentivos al cumplimiento del horario y del no absentismo.

La configuración de estos complementos se basa en medir el grado de efectividad en los días señalados como de trabajo y en el grado de exactitud en la entrada y totalidad de la jornada diaria³². De

³¹ Compárese; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

³² Véase, Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica.

aquí que el devengo, en el plus de asistencia, se conecta con los días de trabajo efectivo calificados como de laborales, el carácter complementario de la retribución (incentivador al cumplimiento exigible) hace que su régimen de devengo se vea reducido o negado como un sistema sancionador ante el incumplimiento.

Esta es la estructura básica en los convenios del sector y, con mayor detalle, se especifica su regulación en los de empresa. Así, en estos convenios se concreta que el ámbito de la remuneración es la asistencia y su cumplimiento en la incorporación al trabajo. Por todos los días laborales, incluido el periodo de vacaciones. Sobre el que también se añade este complemento. Los supuestos de penalización varían de unos convenios a otros, y no son todos los que recogen un régimen específico; pero como característica se puede añadir que el descuento por faltas de asistencia (justificadas o no) actúa en sentido progresivo o lineal, o se niega el complemento mensual por una sola falta³³.

Finalmente, y como se deriva de la función y finalidad del complemento, se ordenan como una partida salarial que retribuye la calidad del trabajo, pero como se ha expuesto en las páginas anteriores tiene claras concomitancias con el puesto de trabajo, por el valor que ocupa en la organización del trabajo desde el plano de la distribución horaria.

Respecto al complemento por trabajo en festivos y domingos, son un número menor de convenios que incluyen estas cláusulas frente a la asiduidad con que se van a ver en los de empresa. Aportan el dato, ya expresado, de su conexión con la distribución irregular del horario semanal y redundan en subrayar la competencia empresarial en exigir el cumplimiento cuando el sistema de trabajo se realiza de forma continua o bien surgen peculiares circunstancias en la empresa que exigen este trabajo extraordinario.

El régimen jurídico expresado es bastante parco, y las menciones más sobresalientes aluden, principalmente, a la base para el cálculo de este complemento (salario base más la antigüedad³⁴), algunos se remiten a unas cantidades fijas establecidas en las tablas salariales en

³³ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁴ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica.

relación a la categoría. Aquellos que utilizan el porcentaje, éste es variable y oscila entre un 20 y un 75%³⁵.

2.2.5. *Los complementos de vencimiento superior al mes*

Este grupo de complementos no plantea ni requiere excesivos comentarios, en tanto que presenta una regulación uniforme, en el ámbito del sector provincial con mayores peculiaridades en los convenios de empresa. La primera cuestión es que dichas partidas salariales componen parte del salario fijo, y suelen estar constituidas, como se sabe, por las gratificaciones extraordinarias, que la norma general legal ha establecido un mínimo de dos, de igual modo que mantenía la Ordenanza de Trabajo (1970). Junto a este complemento, en ocasiones se constituye una nueva paga de vencimiento anual, denominada «paga por beneficios», que en este momento no se relaciona directamente con el evento de la marcha de la empresa, y mantiene un carácter consolidado.

Las gratificaciones extraordinarias, de modo uniforme, se establecen en los periodos de julio y diciembre, la cuantía es de 30 días y lo que varía entre los convenios es el módulo de cálculo de esos 30 días. Así, siendo el criterio más común el cálculo sobre el salario base o salario mínimo garantizado por categoría más la antigüedad en las distintas versiones, de complemento personal, complemento de convenio³⁶. A estos supuestos, los más generales, les suele seguir una base más amplia incorporando el complemento de puntualidad y asiduidad, o el de carencia de incentivos³⁷. También algunos de

³⁵ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica3 (requiere acuerdo entre trabajador y empresario, y se retribuye con un 50%); Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica (20%); Valencia, Convenio para Siderometalúrgica (75%), entre otros.

³⁶ Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica R-, Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Cuchillerías y Afines; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Melilla, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros.

³⁷ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Sidero-

ellos añaden a esta base una cantidad lineal, igual para todas las categorías³⁸.

Otro dato a poner de relieve es el denominador común de la fecha o momento del devengo (primeros 15 días de julio y hasta el 20 de diciembre). Y, finalmente, en ocasiones contadas se establece una tercera paga, denominada de beneficios que toma la base de las gratificaciones extraordinarias, y se recibe en un menor porcentaje; o también se añade una paga extra en vacaciones, cuyo devengo se hace depender de la antigüedad del trabajador³⁹.

En tercer y último lugar, se hace referencia a las situaciones en que la prestación no se ha realizado durante todo el año, estableciendo como criterio unánime la proporcionalidad respecto al menor tiempo; en este sentido, algunos convenios intervienen para calificar y computar como tiempo de trabajo las situaciones de Incapacidad Temporal por accidente laboral o enfermedad profesional como tiempo de trabajo a estos efectos⁴⁰. Lo mismo ocurre con la situación de suspensión del contrato ante el Servicio Militar obligatorio, durante el cual se mantiene la obligación empresarial de abonar éstos complementos.

2.2.6. *Los complementos extrasalariales : relacionados con el lugar de la prestación, quebranto de moneda y desgaste de útiles de trabajo*

Este grupo de complementos necesita, para su mejor comprensión, diferenciar entre el tipo de complementos o cantidades, cuyo origen está en el modo de prestación del trabajo y en relación directa con las necesidades de la empresa, de aquellos otros, que aun calificándose de dietas, transporte, etc., están retribuyendo un gasto ocasionado para realizar el trabajo pero que no supone alteración alguna en el lugar de prestación inicialmente pactado (plus transporte).

metalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁸ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁹ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁰ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

La Ordenanza de Trabajo en su artículo 82 (salidas, viajes y dietas) se refería a las situaciones vinculadas con los gastos ocasionales que conlleva la realización del trabajo, cuando para éste sea necesario el desplazamiento a población distinta del centro, en sus distintas variedades. En dicho precepto se contemplaban diferentes situaciones incluida la movilidad geográfica de larga duración (igual o superior a tres meses). Es importante, también, la remisión al convenio de la cuantía de su abono, el modo de cálculo, que será objeto de comentario en este apartado.

La gran mayoría de convenios reproduce el contenido establecido en dicho artículo 82, y establece, como dato a reseñar, la cantidad reconocida por razón del desplazamiento sea puntual o de mayor duración (la dieta y media dieta)⁴¹. En ese sentido suele dichas cantidades estar sometidas a la revisión concreta del resto de partidas salariales.

Junto a esta regulación convencional sobre los gastos originados por desplazamiento del centro habitual de trabajo, se ha unificado las situaciones del personal que presta sus servicios en centros móviles e itinerantes, a los que se aplica la misma regulación⁴².

En otro orden de situaciones y de forma separada se describen los complementos o pluses extrasalariales de «transporte o kilometraje», aunque las denominaciones no siempre responden a dichos supuestos de hecho. Habitualmente, se está abonando, como gasto consolidado, el producido por la ubicación del centro de trabajo habitual. Este plus de transporte se genera por la ubicación fuera del centro o localidad dónde reside el trabajador. El modo de retribución, en ausencia de medio propio de la empresa, genera una retribución bien equivalente al valor del transporte público, bien una cantidad fija por kilómetro, bien una cantidad mensual a tanta alzado salvo en el periodo de vacaciones⁴³.

⁴¹ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros muchos.

⁴² Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Granada, C. Siderometalúrgica Asturias Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴³ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

De este modo, suelen concurrir en dichos convenios, dos, tres o cuatro partidas extrasalariales que retribuyen los diferentes gastos descritos, por razón del lugar de trabajo: dietas (supuesto de desplazamiento), viajes (derivado de la nueva distancia y centro dónde debe prestar, temporalmente, el trabajo), plus de transporte (sin variación de centro, dependiendo del domicilio del trabajador), kilometraje (el transporte hasta el centro lo realiza el trabajador con su vehículo propio).

Respecto a los complementos por «quebrantamiento de moneda», nuevamente, aunque mantienen su regulación convencional, no dejan de ser supuestos en completo desuso si se piensa que en este sector el personal que se dedique al pago y cobros sólo puede ser residual⁴⁴. En tanto que la actividad más común como fuera el abono de las nóminas en las dependencias de la empresa es una práctica erradicada. Por consiguiente, el complemento puede tener una virtualidad residual para dependencias que se dediquen al intercambio de material —comercialización—, actividad que está fuera del ámbito de estos convenios.

2.2.7. Revisión e incremento del salario

Las cláusulas sobre revisión e incremento del salario están bastante extendidas en los convenios sectoriales provinciales, y los criterios o pautas allí contenidos son bastante sencillos y de fácil comprensión.

lúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica, etc.

⁴⁴ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica. Lo mismo ocurre con el complemento por desgaste de herramientas, compárese : Cádiz Convenio para Siderometalúrgica Almería Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

Una de las características que se debe tener presente y que afecta a este contenido, es la duración plurianual de estos convenios. De aquí que su regulación pormenore, tanto en incremento como respecto a la revisión del incremento, la fijación y previsión para los distintos años. Es habitual, también, que en las cláusulas referidas o tituladas como de «revisión salarial» se contenga el incremento o subida salarial; de aquí que las veremos conjuntamente.

Uno de los modos de regulación de estas cláusulas es la previsión de un incremento concreto para el año en que se efectúa la negociación del convenio (3,5%, 2,6%, 3%) sobre las bases o tablas del año anterior y, a su vez, establece la revisión de ese incremento en relación con el IPC real de dicho año. La operación consiste en fijar el derecho a la revisión cuando el IPC se separe al alza del incremento pactado, en igualdad de condiciones que el IPC, siempre que no se cumpla el IPC más un determinado porcentaje, o bien se permite una oscilación concreta que de no cumplirse daría lugar a la revisión. Para el resto de años, se establece, normalmente un incremento del IPC más un determinado porcentaje o no, y sobre este acuerdo se efectúa del mismo la revisión; se comprueba si el incremento efectuado se ajusta al dato del IPC real⁴⁵.

En menor número, en algunos convenios se especifica el incremento salarial sobre todo el salario o sobre parte del mismo⁴⁶ (éste último supuesto se produce en los convenios que han establecido un régimen transitorio para la antigüedad, marcado hacia su desaparición, o bien se excluyen algunos complementos extrasalariales). El incremento, como se señaló anteriormente suele consistir en un porcentaje fijo o bien un porcentaje a añadir sobre el IPC previsible, pero también ha establecido dicho porcentaje más, una cantidad

⁴⁵ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, -Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica, ZamoraConvenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁶ Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

lineal para todos los trabajadores. Esta situación también se conecta con la desaparición del complemento de antigüedad⁴⁷.

Las diferencias entre la regulación de este apartado, desde nuestro punto de vista, vienen señaladas por el contenido y consecuencias de la revisión. Dos grupos de convenios se pueden señalar. Aquellos que una vez constatada la diferencia entre la previsión y el IPC real, su cuantía sirve sólo para calcular la nueva base de cálculo del salario en los años sucesivos⁴⁸. De este modo, no da derecho a reintegrar la diferencia entre el incremento querido y el realmente producido, a la baja. Frente al segundo grupo, más numeroso, que esta diferencia se devenga con derecho a percibir el incremento diferencial. Este incremento derivado de la revisión no sólo engrosa la base para calcular las nuevas bases salariales, sino que se establece su devengo con «efectos retroactivos» desde primeros del año para el que se previó. También se suele establecer la forma de cobro del mismo en una paga única⁴⁹.

2.3. Las diferencias en la estructura y contenido de la regulación salarial en los convenios de empresa

2.3.1. Introducción

Una vez que se ha comentado con detalle la composición del salario y las pautas más importantes sobre su contenido regulador desde los convenios del sector, partimos de dicha premisa para, en este apartado, comprobar el grado de extensión, diferenciación o uniformidad de dicha estructura salarial en el marco empresarial.

La valoración de estos aspectos y su comparación se efectúan sin uno de los requerimientos ordenadores u organizadores de una regu-

⁴⁷ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica, artículo 21.

⁴⁸ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica Asturias Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica.

lación salarial tan amplia y detallada, como la expuesta. El Acuerdo sobre Estructura de la Negociación colectiva para la Industria del Metal de 1998, ha tomado la iniciativa en dicha competencia ordenadora, si bien tiene la contrapartida (el sector) de carecer de convenios más amplios que los de las unidades provinciales, como se ha expuesto con detalle en el apartado correspondiente. De otro modo no existe un marco general regulador de las pautas y criterios que puedan dar nueva forma (y fondo) a la estructura del salario; con ello se sigue manteniendo una ordenación basada, principalmente, en las ordenanzas de trabajo que regularon el sector, como se ha puesto reiteradamente de manifiesto.

Esta situación es el punto de partida del análisis de los convenios de empresa, que tratan, mediante una mera muestra, tratar de situar el estado actual de la cuestión en un ámbito más especializado y funcional como es éste. Pero además, el reparto de competencias por materias, aunque se alude de forma muy genérica en el Acuerdo sobre Negociación Colectiva (art. 11 n.º. 2, d/ y art. 12 a/)⁵⁰, no aportan claves suficientemente claras en la distribución de las materias por ámbitos; además la escasa vigencia del Acuerdo no puede ofrecer claves para valorar su eficacia y la permeabilidad de la intención organizadora en la materia.

De todo ello, se puede adelantar que el comentario pretende poner de relieve las variaciones, evitando las reiteraciones respecto a los convenios de sector; por lo cual no se va a efectuar un detallado análisis que, únicamente y en muchos pasajes y grupos de complementos, sólo harían que reproducir lo hasta ahora expuesto. Finalmente, y para facilitar la comparación se pretende mantener, a grandes rasgos el esquema seguido para los anteriores convenios.

2.3.2. La retribución primaria o el salario base

La regulación del salario base (salario mínimo garantizado, salario por tiempo), presenta un mayor detalle y concreción en este ámbito, posiblemente porque los convenios provinciales utilizan un

⁵⁰ Artículo 11 n.º. 2 dispone que en el ámbito estatal se negociarán d/: «Criterios generales sobre el salario y criterios generales en materia salarial para le establecimiento del nuevo Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal». En el artículo 12 (Materias directamente reservadas a ámbitos inferiores, sin delimitar cuáles) : a/ Adecuación de la estructura salarial; sueldos y salarios; incrementos salariales y revisión de los mismos; complementos retributivos de carácter personal, de puesto de trabajo, pagas extraordinarias etc.

sistema de clasificación profesional más genérico y presentan problemas importantes para su modificación. De ahí que el reflejo del salario base en la clasificación se remitiera a los convenios de años anteriores y sin una detallada especificación.

En cambio, con distintas fórmulas o alternativas, estos convenios subrayan la relación directa de este núcleo de salario fijo con el nivel de cualificación, o con la valoración de puestos (actualizada o en revisión). Los modos de planteamiento de esta partida salarial ponen el acento en la categoría y nivel asignados y en las manifestaciones que se comentarán a continuación se puede comprobar que el factor tiempo de trabajo o en el valor mínimo garantizado, pasan a un segundo plano.

La determinación del salario base se relaciona con factores como la categoría o el grupo profesional, la valoración de esos puestos y niveles retributivos dentro de la categoría. Los niveles se suelen fijar por el tiempo de permanencia en la categoría y su ascenso o cambio. Habitualmente, los periodos mínimos en esta carrera profesional retributiva vienen determinados.

Así, el salario base se diferencia por la categoría de entrada en la empresa, o con la antigüedad en la categoría⁵¹; o bien dicha partida salarial se relaciona con el «sueldo de calificación», que establece diferentes niveles por categoría y grupos (empleados y obreros, personal de taller o de oficina; técnicos y titulados frente a empleados y operarios, o bien a un sistema de valoración de puestos)⁵².

Esta tendencia, más marcada en estos convenios, no evita que coexistan con el salario base medido por tiempo principalmente, o la fijación de salarios mínimos garantizados, como describe la OLIS⁵³.

2.3.3. *Los complementos personales*

El análisis de este grupo de complementos no sólo abordará las retribuciones directamente relacionadas con la antigüedad, (complemento más usado, como se puso de manifiesto), sino que además

⁵¹ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A. (art. 68), Convenio para Seat, S.A.; Convenio para CASA, Convenio para Indra DTD, S.A. (art. 33 y 34).

⁵² Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para Indra Espacio, S.A.; Convenio para Nueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L., entre otros.

⁵³ Sólo como ejemplo, Convenio para Bazán Construcciones Navales.

tratará de poner en relación algunas cláusulas referidas a complementos de consolidación, garantías personales que, de una manera u otra, mantienen cierta conexión con el salario base-salario de categoría.

A. El complemento por antigüedad

La práctica negocial empresarial no cambia, ostensiblemente, las pautas y contenido descrito en esta materia para los convenios de sector. Una de las posibles características se muestra en el mayor uso de los trienios como módulo de medir el tiempo para el devengo del complemento, frente a los quinquenios en los convenios del sector. En segundo lugar, se puede considerar como diferencia el establecimiento de límites, en la mayoría de los convenios, por este concepto retributivo (minoritarios son los convenios que no establecen límite para este complemento⁵⁴). El modo de fijar estos límites, se establece bien determinando unos trienios máximos o bien disponiendo un tope de retribución sobre el salario base por razón de este complemento.

El criterio de referencia sobre el cual se calcula la cuantía del trienio es el salario base o salario de categoría, sin embargo algunos acuerdos establecen una cuantía equivalente para todos los trabajadores, así «se establece un complemento de antigüedad para todos los niveles de Convenio y categorías profesionales de 2.217 pesetas brutas mensuales por quinquenio. (art. 30, Empresa Cointra S.A.)⁵⁵.

Otras cuestiones, como el momento del devengo o los tiempos computables para el tiempo de antigüedad, no presentan diferencias consistentes respecto a lo comentado⁵⁶. Sí, en cambio, se debe retomar la evolución en esta regulación hacia los trienios, o los periodos de transición de quinquenios a trienios⁵⁷, para finalmente llegar a excluir, en algunos supuestos, a los trabajadores de nuevo ingreso de este concepto.

⁵⁴ Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Buhler, S.A.; Convenio para SBB Blindados, S.A.

⁵⁵ En este mismo sentido, Convenio para ABB Servicio, S.A. (art. 26).

⁵⁶ Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para AEG Automatización, S.L., Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.; Convenio para Buhler, S.A.; Convenio para Valeo Distribución, S.A.; Convenio para Amper Servicios, S.A.; Convenio para Indra Espacio, S.A.; Convenio para Nueva Montaña Quijano Siderúrgica, S.L., entre otros.

⁵⁷ Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Siemens Nixdorf, S.A.; Convenio para CASA.

Nos referimos a aquellas situaciones que, pretendiendo reducir la importancia de este complemento en el monto global del salario, garantizan las cuantías ya devengadas fuera del complemento de antigüedad, mediante los que se pueden denominar como «complemento consolidado, garantía *ad personam*, complemento de empresa»⁵⁸ o nombres similares, que sólo muestran la puerta a un nuevo régimen de retribución de los años en la empresa; esta situación de cambio, guarda estrecha relación con la importancia creciente que se produce en la determinación del salario base por categorías, estableciendo diferencias, en y para las mismas funciones, por razón de los años que se lleve en dicha categoría, nivel o especialidad. En suma es un modo de retribución indirecto, si bien absorbido por el salario base, lo que plantea diferencias entre los trabajadores, con iguales funciones por razón del momento de ingreso.

Un posible tercer supuesto que muestra este cambio, tiene un tenor más directo y claro, al fijar la no aplicación para los trabajadores de nuevo ingreso del complemento de antigüedad, no por el carácter consolidado de los trienios de los otros trabajadores (que siguen devengando trienios o quinquenios), sino por la exclusión expresa de esta partida salarial y su no sustitución por otro concepto: Los nuevos ingresos de personal que se produzcan a partir de la entrada en vigor de este convenio no se les abonará ningún complemento por el concepto de antigüedad» (Empresa Cointra, S.A., art. 30)⁵⁹, o bien por la determinación de un nuevo sistema para toda la plantilla⁶⁰, manteniendo un trato diferente más allá de la antigüedad.

B. Otros complementos

Estas nuevas perspectivas y datos se conectan, desde nuestro punto de vista, con una serie de complementos que se suelen, como

⁵⁸ Convenio para Indra DTD, S.A.

⁵⁹ También véase como ejemplo, Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.

⁶⁰ Comparése la diferencia de trato, por ejemplo en el Convenio Peugeot España, S.A., en su artículo 29, regula detalladamente la situación del personal que ha generado algún quinquenio antes del 1 de enero de 1996 frente al resto. Para estos segundos se puede devengar complemento (trienios) con un tope de nueve. Los más antiguos, no sólo consolidan las situaciones anteriores como complemento aparte sino que los siguientes traslados de antigüedad (mediante trienios) no tienen límite.

En igual sentido el Cv. Fujitsu Sorbus, S.A., artículo 36, dispone un régimen de transitoriedad para los antiguos trabajadores y para los nuevos niega el complemento, ya bre la posibilidad de otorgar alguna cantidad en concepto de complemento personal, a negociar en futuros convenios.

se ha apuntado brevemente, denominar personales (sin determinar la causa del devengo o la razón subjetiva o meritoria de carácter profesional) que se construyen en aras a consolidar situaciones anteriores o albergan esas circunstancias de transición, que pretenden, principalmente, excluir de dicha partida salarial fija a los trabajadores de nuevo ingreso, y por lo tanto abaratar el coste del salario.

La diversidad de nombres y situaciones de hecho son muchas, y se relacionan tanto con la determinación del salario base por razón de la antigüedad en la categoría sin posibilidad de ascenso o diferenciando entre trabajaodres fijos y temporales⁶¹, como se expuso; o dando soluciones a supuestos de hecho creados (suponiendo, en ello, la razón de una automaticidad en la consolidación)⁶².

2.3.4. Los complementos de puesto de trabajo

En lo referente a este apartado, los pluses que componen el grueso más importante son, los de toxicidad, penosidad y peligrosidad, los complementos de turnicidad y nocturnidad y los de responsabilidad. En los convenios de ámbito empresarial los que presentan mayores aportaciones son los enunciados en segundo lugar «turnicidad y nocturnidad». Las razones pueden centrarse en el desarrollo que en este ámbito funcional presentan, complementos tan unidos con la organización del trabajo y su adaptación al concreto sistema productivo en la empresa. De aquí que los elementos especificadores tengan un sentido más práctico y su concreción se manifieste como el espacio idóneo para su desarrollo.

Aun así y en relación con el primer grupo de complementos, «toxicidad, penosidad y peligrosidad», como ya se puso de manifiesto en los convenios de sector, su planteamiento mantenía una dinámica de reducción de su uso, por las razones que allí se expusieron. Si bien es cierto que la regulación seguía siendo muy numerosa y su contenido era un reflejo del establecido en la Ordenanza de Trabajo. En sentido distinto, son menos numerosos los convenios de empresa que mantienen una regulación concreta acerca de la retribución de dichas situaciones, y además están dando paso a la susti-

⁶¹ Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Nueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L., Convenio para Amper Servicios, S.A.; Convenio para Indra Espacio, S.A. (diferencia entre antiguos trabajadores y los de nuevo ingreso, artículo 40).

⁶² Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para AEG Automatización, S.L., Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Indra Espacio, S.A. (art. 36), Convenio para Siemens Nixdorf, S.A.; Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.

tución de dichos complementos por una valoración de puestos que se basa en circunstancias diferentes (por remisión de las causas que avalaban su disposición) o bien como medio subsidiario de otros sistemas de evaluación de los puestos.

De los diez convenios que, a grandes rasgos aluden a este complemento, dos de ellos cambian este sistema de retribución por lo que denominan el valor «K», incorporando al mismo la evaluación del factor esfuerzo y de las condiciones ambientales⁶³. Otros, sin excluir la valoración y aceptación de su cuantía como modo de retribución, condicionan el devengo al cumplimiento de las medidas de prevención y protección establecidas, o bien reconocen la necesidad de su sustitución como medio de paliar los riesgos⁶⁴. El resto mantiene la regulación clásica de abono de un porcentaje o cantidad por hora que se incrementa dependiendo de si concurren dos o tres de estos supuestos⁶⁵.

Respecto al tercero de estos complementos, «plus jefe de equipo o de responsabilidad», como dato relevante se puede considerar el carácter residual de los convenios que hacen mención al supuesto. Su contenido se basa, principalmente, en establecer el posible régimen de consolidación de un complemento, que por su naturaleza, no se caracteriza por su fijeza⁶⁶; también se definen algunas tareas a mayores que las descritas en la norma sectorial estatal, como puede ser la disponibilidad horaria del puesto e incluso determina los puestos que pueden tener previsto dicho complemento⁶⁷.

El bloque de complementos que mayores aportaciones presenta es, sin duda, el referido a la organización del tiempo de trabajo, desde la perspectiva de la distribución horaria «los complementos por turnicidad y nocturnidad» (que se pondrá en relación con la retribución de trabajo en festivos y las variaciones de horario).

Si bien no todos los convenios de empresa aportados en esta muestra regulan dichos complementos, el porcentaje en términos relativos es más alto que en los de sector respecto al plus por «turni-

⁶³ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.

⁶⁴ Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para Funditubo, S.A.

⁶⁵ Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Alcatel Cable, S.L., Convenio para Control y Montajes Industriales, S.A.; Convenio para Nueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L.

⁶⁶ Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.

⁶⁷ Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.

cidad». Los elementos más relevantes, que hemos considerado, han sido la opción por una regulación unitaria entre el complemento de nocturnidad y el de turnicidad. Como es lógico, se muestra una concreción y detalle (no existente en los convenios de sector), sobre el modo de retribuir y valorar el trabajo prestado en sucesivos turnos incluido el nocturno, diferenciando el incremento cuando se trata del trabajo prestado durante el periodo nocturno.

Sin pretender un carácter exhaustivo, el modo de fijar estos complementos plantea diferencias respecto a las situaciones en que se presta tres turnos con nocturnidad, de los supuestos en que los turnos no conllevan trabajo durante el periodo nocturno, mediante una cantidad fija al mes⁶⁸. Mientras que otros convenios establecen un sistema de retribución por horas, donde la prima se devenga en cantidad diferente si los cambios en los turnos son semanales, quincenales⁶⁹. En tercer lugar, si el horario semanal implica que la prestación se extiende al fin de semana, se añade el complemento por festivos, en parte o se aplica éste solamente; en suma, se regula las posibilidades de acumulación o no de estos complementos⁷⁰.

Otros supuestos aluden a una organización del trabajo basada, únicamente, en la prestación durante el fin de semana (corretornos), estableciendo para ello un plus por «jornadas especiales»⁷¹. También se establecen relaciones, con distintas fórmulas, con la duración de la jornada y los excesos sobre la ordinaria (primando la retribución por horas extras o fijando un complemento especial si se producen las dos situaciones)⁷².

2.3.5. *Los complementos de calidad y cantidad*

Este grupo de complementos, como ocurría en los anteriores apartados, no dista esencialmente de los vistos en los convenios de sector. Únicamente, se debe subrayar algunas pautas concretas rela-

⁶⁸ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A. (art. 92 y 93), Convenio para Ford España, S.A. (art. 33 y 35), Convenio para ABB Service, S.A. (art. 29 y 30), Convenio para Sintel, S.A.

⁶⁹ Convenio para Fasa-Renault (art. 50 n°. 2 d/ y artículo 52 E/ y K/).

⁷⁰ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A. (art. 90), Convenio para Fasa-Renault.

⁷¹ Convenio para Fasa-Renault (art. 52), Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.

⁷² Convenio para Volkswagen Navarra, S.A. (art. 90, trabajo en festivos, no se percibe si la duración del trabajo supera la jornada ordinaria). Convenio para Fasa-Renault, artículo 50 :se regula un plus de guardería (actividad continuada), incompatible con el plus de domingos.

cionadas con la especificidad de la empresa, que, difícilmente, se puedan elevar a categoría general o determinarse como criterio uniforme.

Pero aún así, entre los diferentes pluses, que componen este apartado, se puede afirmar que el grado de utilización de los complementos de asiduidad y puntualidad tienen una importancia y valor menor respecto a lo establecido en los convenios de sector. Dicha afirmación no llama en exceso la atención por tener estas partidas salariales un objetivo absorbido y subsumible en otros conceptos, o bien por su extraña adaptación a la organización horaria actual; en concreto es prioritario la flexibilidad horaria y la disponibilidad en la colocación del trabajo, con lo cual la distribución irregular del tiempo de trabajo se aleja de los antiguos denominadores comunes de horarios fijos y predeterminados. Razones éstas suficientes para entender la pérdida de eficacia de estos complementos.

Los convenios que aluden a los pluses de puntualidad y asistencia son minoritarios y no aportan contenido relevante, en si mismo, respecto a lo ya comentado⁷³. Las posibles aportaciones se relacionan con el incremento de disposiciones acerca de la disponibilidad horaria, diversidad de calendarios o flexibilidad en la distribución, como se ha apuntado y comentado, parcialmente, al analizar los complementos por turnos, y como se verá con detenimiento en la regulación sobre jornada y sus fórmulas de cómputo, etc.

El complemento de productividad o prima por incentivos puede que sea el supuesto que mantiene un nivel de importancia relevante, tanto en el número de convenios que ofrecen una regulación específica, como por la disminución de puestos de trabajo que se puedan acoger a la retribución «plus carencia de incentivos». De otra forma expresado, se puede afirmar una cierta evolución a generalizar la medición de los resultados o de los objetivos de productividad, cuya respuesta se ofrece a través de las fórmulas de devengo de este complemento.

Las manifestaciones salariales respecto a los sistemas de medición de la productividad o rendimiento, se basan, habitualmente, en diferenciar los puestos en que es posible medir directamente la producción (o bien se determinan las categorías o funciones sometidas a

⁷³ Compárese, Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.; Convenio para Comercial de Envases de Navarra, S.A.

rendimiento) junto a otros modos de calcular una prima sobre el resultado mediante fórmulas complementarias o indirectas⁷⁴. El modo de plantear estos métodos y en concreto el tipo de conjunción de diferentes sistemas de cálculo, en algunas ocasiones de forma expresa, sugiere un replanteamiento de este apartado (tanto desde el plano retributivo como de organización del trabajo), lo que denota, en este momento. Una situación en transición y evolución sobre este aspecto⁷⁵.

Entre estas fórmulas se encuentran, también, supuestos de menor entidad y número que retribuyen las situaciones de difícil determinación del rendimiento (carencia de incentivos)⁷⁶.

Respecto a los supuestos que intercambian fórmulas directas con indirectas, se sitúan las primas por beneficios (reparto respecto a los resultados económicos de la empresa de un determinado porcentaje; o bien el referente de las gratificaciones extraordinarias)⁷⁷, que se sitúa como un sistema cómodo de ofrecer una solución a las dificultades de medir directamente la productividad.

2.3.6. *Las gratificaciones extraordinarias*

En esta ocasión, frente a lo comentado en los convenios del sector, se debe poner de relieve que las pagas de beneficios, en los convenios de empresa, sí se adscriben al rendimiento o productividad, como se ha expuesto.

⁷⁴ Convenio para Seat, S.A. (art. 5 diferencia entre productividad sin incentivo, con incentivo y con incentivo no racionalizado), Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Metalúrgica Galaica, S.A.

⁷⁵ Convenio para CASA (art. 26, manifiesta que el nuevo sistema de primas está remitido para su estudio a la Comisión paritaria correspondiente, y en tanto se acuerde uno nuevo se combina, como ya hemos visto, un sistema de primas directo para un grupo de personal, y otro indirecto, junto a una serie de medidas complementarias; también se acompaña de una posible prima por beneficios). Convenio para Bosch Siemens Electrodomésticos, S.A.; Convenio para Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares.

⁷⁶ Convenio para Ford España, S.A. (art. 25 se establece un plus colectivo la no existir un sistema de medición del rendimiento); Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para Comercial de Envases de Navarra, S.A.

⁷⁷ Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.; Convenio para Siemens Nixdorf, S.A.; Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.; Convenio para Nueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L.; Convenio para Fujitsu ICL España, S.A.; Convenio para Comercial de Envases de Navarra, S.A.; Convenio para Control y Montajes Industriales, S.A.

El contenido concreto sobre las gratificaciones extraordinarias, se circunscribe a subrayar el aumento de este tipo de retribuciones, al ser habitual la fijación de tres o cuatro pagas anuales⁷⁸, cuyo contenido varía entre las fijadas por ley o convenio de sector respecto a las que suponen una mejora económica fija anual. Respecto a las primeras, las de julio y navidad se suelen establecer por una cuantía equivalente a 30 días de salario más complemento de antigüedad, o también por todos los conceptos de carácter fijo a que tenga derecho el trabajador (salario base, complemento de nivel, de antigüedad, personales, o bien complemento de empresa)⁷⁹. Para las pagas complementarias, suele fijarse una cuantía inferior, que se calcula no sobre los 30 días sino sobre 20 o la mitad de las gratificaciones extraordinarias mínimas.

2.3.7. *Otros complementos*

Respecto a los complementos por quebranto de moneda o desgaste de herramientas⁸⁰, apenas tienen ninguna incidencia en los convenios de empresa, de aquí que no merezca la pena detenerse en los mismos.

De igual forma ocurre con los complementos extrasalariales referidos a los gastos en razón del lugar de trabajo o de domicilio. Parece existir una tendencia a la reagrupación de la diversidad de partidas conectadas con estos aspectos⁸¹, así como se establece, en algunos casos, la absorción del complemento de transporte ante las mejoras económicas del conjunto del salario⁸². La regulación tiende a impregnar de una relación causa-efecto hacia este tipo de complementos, determinando los trabajos específicos de los que se deriva estos tipos de complementos, para los cuales se incorporan modos de remunerar relacionados con el tiempo de trabajo (cómputo de horas o jornadas preferentes para los desplazados, etc.)⁸³.

⁷⁸ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.

⁷⁹ Convenio para Indra Espacio, S.A.; Convenio para Amper Servicios, S.A.; Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Fasa-Renault.

⁸⁰ Convenio para Miele, S.A.

⁸¹ Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para Buhler, S.A.; Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Alcatel Cable, S.L.

⁸² Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.

⁸³ Convenio para Bazán Construcciones Navales.

En este bloque de complementos diversos, se debe aludir a la incipiente regulación de nuevas partidas salariales que tratan de subrayar los cambios en materia de tiempo de trabajo, aún cuando el reflejo salarial de estas situaciones mantiene una distancia desequilibrada respecto al reflejo que en la regulación de la jornada se perfila y dispone. Aún así, recuérdese las conexiones de algunos complementos que retribuyen el trabajo en días festivos junto a la organización por turnos. Y como dato novedoso, la incorporación de los complementos por «disponibilidad» respecto a la duración de la jornada como a la variación del horario⁸⁴.

⁸⁴ Convenio para Sintel, S.A. (anexo 7), Convenio para Fasa-Renault (art. 50), Convenio para Volkswagen Navarra, S.A. (art. 90), 10E30, Convenio para Robert Bosch, S.A.

VI. EL TIEMPO DE TRABAJO Y DE NO TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN

El análisis sobre el contenido y los rasgos más importantes del tiempo de trabajo en este sector, encuentra conexiones muy amplias con algunos de los aspectos y resultados señalados para el salario y su estructura. En concreto, y de ahí se quiere partir, la relevancia que en la determinación y ordenación del salario tiene el tiempo de trabajo (jornada, asiduidad, antigüedad, etc). Pero además, y de modo más concreto, se trata de añadir las líneas fundamentales de regulación por la negociación colectiva, en una materia tan decisiva para la determinación de la prestación debida (desde el plano laboral), y cómo el estudio de su contenido nos acerca a conocer los caracteres del sistema de producción y organización para dicho sector y su reflejo o diferenciación en las empresas.

La materia objeto de comentario tiene una pluralidad de aspectos, de relevancia en su concreción, para la determinación de una gran parte de los derechos laborales así como para delimitar el ámbito de actuación y disposición del factor trabajo por el empresario. No se trata en este momento de agotar todas sus perspectivas, pero sí de señalar los grandes apartados, que bien por su reiteración o su novedad pueden considerarse como pautas que caracterizan el sector o ámbito de estudio de dicha actividad.

En este sentido, el tiempo de trabajo en sus vertientes de duración y distribución, presenta peculiaridades, tanto si el análisis se enfrenta desde los convenios sectoriales provinciales como si se efectúa desde el ámbito de la empresa, presentando una mayor concreción y detalle en esta última. Aún así no carece de interés las

remisiones a los ámbitos empresariales, mediante el instrumento colectivo del acuerdo de empresa a aspectos relevantes como son, el calendario laboral o bien la distribución irregular o, incluso, la determinación de algunas funciones de control por las comisiones negociadoras o paritarias de los convenios, en éstas o en materias que impliquen un cambio o modificación sobre lo inicialmente fijado en el convenio.

A su vez, deben aglutinarse las disposiciones y posiciones convencionales sobre la regulación del tiempo de no trabajo o *descanso*, en sus diferentes presentaciones del día, la semana o el año (componiendo el calendario laboral), y los diferentes tratamientos del descanso, como medios de compensar determinados excesos de trabajo o de cambios en la distribución del trabajo en el año o periodos inferiores. En definitiva, el comentario de su contenido nos puede ofrecer un mapa cercano del reparto de poderes en la gestión del tiempo de trabajo, así como de la absorción de los instrumentos flexibilizadores que la reforma legal introdujo en 1994.

2. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: LA JORNADA Y SU DISTRIBUCIÓN

El tratamiento de la ordenación del tiempo de trabajo presenta dos factores básicos a diferenciar, para su análisis, como son la duración de la jornada y los modos de establecer la misma, y la distribución o colocación del tiempo de trabajo en los diferentes marcos temporales del día, la semana, el mes... el año. Aunque el comentario se va a plantear de forma separada, las imbricaciones son tales que es imprescindible en ocasiones hacer referencia a ambos elementos para poder determinar el alcance de la regulación. De igual modo, ocurre con los descansos (principalmente, los diarios y los semanales), pero aún así la opción tiene la virtualidad de ordenar los contenidos y ofrecer una panorámica más acabada sobre el papel del tiempo de trabajo en la gestión de la mano de obra, como se tratará de poner de relieve en el transcurso de este comentario.

2.1. La duración de la jornada ordinaria: tipos de jornada

El criterio general para la determinación de la jornada ordinaria, no sólo en este sector, desde hace bastantes años (a partir de la reforma de la JML por la Ley4/1983) ha sido la fijación de un número

anual de horas de trabajo efectivo. La referencia legal sigue siendo las cuarenta horas semanales, si bien en cómputo anual.

Respecto a estas pautas los convenios que estamos comentando, siguen el denominador común, salvo alguna excepción, de pactar la jornada convencional mediante la referencia anual. La trascendencia de esta forma de establecer la duración máxima, plantea las distintas funciones que cumple este módulo y cuantía, principalmente como referentes para determinar el trabajo ordinario y la frontera con el extraordinario. De esta manera, el pacto semanal, mensual, trimestral o anual elegido, establecen el momento en qué se califica el exceso de trabajo como extraordinario. Como se desprende de ello, en un cómputo amplio, como puede ser el mensual o anual, los niveles de disponibilidad empresarial sobre el trabajo ordinario y el control del extraordinario se amplían y se gana en flexibilidad respecto a la utilización del trabajo, en menoscabo del grado de seguridad del trabajador y del control de su trabajo debido.

Sin olvidar dicha función y la propia de especificar la deuda laboral en el tiempo, el contenido regulador en estos convenios, como se ha firmado anteriormente, se decanta por el cómputo anual y en una cuantía muy cercana al límite máximo legal (40 horas semanales o 1826 horas anuales). En casi todos ellos se supera la jornada de 1750 horas y muchos mantienen una jornada cercana a 1800 horas anuales. Esto resalta una frágil capacidad negociadora que tienda a reducir y mejorar la jornada ordinaria. Pero incluso, los convenios de vigencia plurianual, establecen reducciones paulatinas de cuantía muy poco significativa: así, reducción de 2 horas año (sobre una jornada anual muy alta), cinco horas o tres horas¹. Son minoritarios los convenios donde su reducción supone 10 horas de diferencia entre las distintas anualidades².

Los convenios que fijan la jornada máxima mediante el módulo semanal son muy escasos y todos ellos en 40 horas semanales (jornada máxima legal); no se produce ningún tipo de mejora respecto a la regulación legal, si bien es cierto que el posible beneficio reside en

¹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (1776 horas para el año 1997 y 1774 para el año 1998); Cádiz Convenio para Siderometalúrgica (tres horas de diferencia desde una jornada de 1783 horas); Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos (dos horas).

² Asturias, Convenio para Siderometalúrgica (cinco horas), Álava, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros.

el mayor grado de seguridad del momento de la prestación y en la constatación de las horas extras³.

Finalmente y como mero dato «curioso», algún convenio establece diferente duración si la jornada es continuada o partida o bien establece el cómputo anual, si bien introduce otros módulos de control de la duración, al fijar que el máximo de duración para la jornada ordinaria será de 40 horas semanales de promedio en cómputo trimestral⁴.

Respecto al tipo de jornadas, alguna de ellas se ha hecho referencia en el anterior párrafo, se suelen diferenciar entre las partidas o continuadas (dependiendo del tiempo de descanso dentro de la jornada, siendo la opción más elegida la jornada continuada⁵) y entre jornadas intensivas. Estas últimas tienen la característica de reducir la duración diaria en unos concretos periodos de tiempo (normalmente coinciden con el periodo estival). Esta situación se considera un beneficio para el trabajador, al poder disponer de un mayor tiempo libre y era el criterio general establecido en la Ordenanza de Trabajo, para determinadas categorías de trabajadores; son bastantes convenios los que disponen de esta posibilidad, sin embargo subordinan su puesta en funcionamiento a las posibilidades de organización o interés empresarial. De otro modo, se suele resolver en el ámbito empresarial⁶. También es habitual preestablecer algunos días concretos sometidos a la jornada intensiva o menor que el resto de días, suelen ser días semi-festivos como son el 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero; también, en determinadas provincias, los días de Semana Santa⁷.

³ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos (38 horas y _ a la semana); Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Ceuta, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Melilla, Convenio para Siderometalúrgica, de un total de 65 convenios aproximadamente.

⁴ Véase Burgos Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵ Esta opción responde al criterio generalizado que se dispuso en la Ordenanza Siderometalurgia, artículo 51, párrafo 1º.

⁶ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (jornada especial por consistir en la mitad de la jornada diaria habitual); Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

En relación con la duración, pero también intrínsecamente conectado con el horario, un número muy reducido de convenios, fija la jornada diaria máxima (ordinaria): este límite suele presentarse más reducido que el legal (9 horas diarias), aún cuando su trascendencia no sea excesiva si se conecta con la posibilidad de distribución irregular (lo que supone una variación sobre esta duración)⁸.

Finalmente, cuando se comenta la jornada, desde la perspectiva de su duración, es importante conocer los concretos criterios de medir el tiempo de trabajo. La afirmación general de que la duración se mide por el trabajo efectivamente prestado, sigue necesitando acotar el inicio y final de ese cómputo, así como también situaciones que se asimilan al trabajo efectivo.

Respecto a este punto, los convenios del sector apenas desarrollan este contenido, salvo las fórmulas clásicas de que «el cómputo se inicia cuando el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo y finaliza, agotada la jornada, en ese mismo lugar»⁹. Aún así, para determinadas actividades y trabajos que se inician fuera del centro habitual, o el centro es itinerante, se ha establecido el criterio de computar parte del tiempo invertido en el desplazamiento, el cual no se computa como tiempo de trabajo a efectos del límite de jornada pero se retribuye como trabajo efectivo¹⁰.

En esta misma materia, y una vez iniciado el cómputo del tiempo de trabajo, es una situación clásica la de determinar si el descanso dentro de la jornada continuada (tiempo de bocadillo) se entiende como trabajo efectivo o no. Los convenios establecen, en un porcentaje muy similar, el cómputo del descanso como de trabajo y al contrario¹¹. En este supuesto se debe tener en cuenta que la OLIS,

⁸ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica (jornada diaria de 9 horas).

⁹ Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica. Este es el criterio tradicional y el legal, de aquí que se omiten, en muchos supuestos, la referencia expresa.

¹⁰ Compárese; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (Anexo II, quinto); Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica4 (art. 5); Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹¹ Sí computa el descanso como trabajo efectivo : Huelva Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Ceuta, Convenio para Siderometalúrgica. En el caso contrario se pueden enumerar los siguientes convenios : Córdoba Convenio para Siderometalúrgica (el descanso no computa como trabajo pero se abona una cantidad por día trabajado: 127 pesetas en 1996 y 131 en 1997); Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de

establecía un descanso de treinta minutos y se computaba como de trabajo (art. 51, párrafo 2º).

Otros supuestos de menor importancia, en cuanto a la asiduidad de su regulación, supone entender como trabajo efectivo determinados permisos (retribuidos) de corta duración y que se sitúan en interrupciones dentro de la jornada habitual, como puede ser los tiempos invertidos en consulta médica, siempre que se justifique su necesidad, (se comentará en los siguientes apartados).

2.2. La distribución regular: el horario y el calendario laboral

En convenios de ámbito superior a la empresa la determinación del horario tiene una importancia relativa. En primer lugar, porque las pautas que puedan establecerse, en este marco, son unos mínimos genéricos para facilitar la adaptación a las particularidades empresariales, ya que este elemento trasciende las peculiaridades de la actividad o sector de producción. Es un factor que necesita determinarse en el ámbito descentralizado concreto dónde se presta el trabajo.

A pesar de estas consideraciones y retomando aquí el papel fundamental que cumplen estos convenios para las pequeñas y medianas empresas, carentes de convenio propio, los criterios establecidos presentan una mayor importancia que la que teóricamente se pudiera otorgar.

La distribución del trabajo, consta de varias figuras que se mezclan en la regulación convencional, y que aquí pretendemos tratar de forma separada. En primer lugar, los criterios de determinación del horario (en sentido estricto), la competencia empresarial o compartida del mismo. En segundo lugar, el calendario laboral, contenido y procedimiento. También se va a comentar la regulación del trabajo a turnos, apuntando los criterios de ordenación horaria de este tipo de organización del trabajo.

Los criterios para *la determinación del horario*, en los convenios de ámbito provincial, suelen, únicamente, contener una referencia genérica a la distribución diaria y semanal. El marco regulador suele establecer la determinación de cuáles son los días laborables a la semana y en pocos casos la determinación de la jornada diaria. Estas

Vehículos; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros.

cuestiones tienen una remisión, como por otro lado es lógico, a su fijación en ámbitos inferiores al sector, en concreto se ofrecen como pautas a determinar en el ámbito de la empresa o el centro de trabajo.

Aun así, es de reseñar que el contenido convencional funciona como un límite de mínimos a mejorar, pero que no altera sustancialmente los topes establecidos en la ley, para esta materia (jornada ordinaria diaria, descansos entre jornada y semanal). E incluso, los supuestos en que se fija de modo más cierto y beneficioso dichos parámetros, se establece la posibilidad de que el acuerdo empresarial pueda variar a mejor o a peor¹².

La pauta más general de fijación de los días laborables en la semana es acotar los mismos en el marco de lunes a viernes¹³. Algunos convenios, taxativamente, establecen que el trabajado colocado en sábado se considera a todos los efectos como día festivo (sometido a la regulación de los días festivos en cuanto a retribución específica y calificación como exceso de jornada ordinaria)¹⁴, pero este supuesto es la excepción. También se suele extender, para actividades especiales, la posibilidad de trabajar los sábados, bien de forma voluntaria y con una permanencia no superior a dos sábados, e incluso limitando esta práctica según el número de trabajadores en plantilla¹⁵. En suma, se está describiendo un sistema de flexibilizar el horario rígido de lunes a viernes, a través de diversas pautas.

Este marco de determinación de los días y las horas de trabajo es sumamente importante para conocer el ámbito de disponibilidad empresarial, cuando se introduzca la distribución irregular (por la

¹² Sirva como ejemplo, Palencia, Convenio para Siderometalúrgica (fija el horario de lunes a viernes salvo que la empresa lo tenga dispuesto de lunes a sábado).

¹³ Compárese; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica (la posibilidad del sábado se aconseja se efectúe por pacto con el trabajador); Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica (la distribución de lunes a viernes se realizará en la medida de lo posible, intentando respetar el sábado como descanso); Zamora Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Melilla, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica.

cual se suele concretar en una bolsa horaria de disponibilidad; se rompe con la fijez y determinación de estas pautas, como se verá).

Finalmente, estos convenios de sector apenas si establecen pauta alguna sobre la determinación de la hora de comienzo y finalización de la jornada (competencia empresarial). La remisión se efectúa al Acuerdo de Empresa, como veremos a continuación.

Aparte de los criterios generales sobre distribución horaria, algunos convenios establecen orientaciones, meramente, y remiten la concreción al ámbito de empresa; bien dirigido a la facultad empresarial de fijar dicho marco, o bien remitiendo su contenido al acuerdo con los representantes¹⁶, y en su defecto con los trabajadores. Estas cláusulas tienen el valor añadido, de incorporar pautas de participación colectiva en la gestión básica del tiempo de trabajo, frente a la competencia exclusiva derivada del poder de dirección empresarial.

En relación con el *calendario laboral*, entendido como el documento que refleja el horario, los descansos semanales, determina los días festivos, los periodos de vacaciones, la concreción de su contenido está ausente, respecto a la mayor parte de estos aspectos¹⁷. La regulación convencional se resume en la fijación del procedimiento y algunas pautas genéricas para su elaboración, pero carece, casi en su totalidad de criterios para su determinación. Dicha tendencia, encuentra su lógica, como ocurría con el horario, en tanto que este mecanismo necesita concretarse en el ámbito funcional de aplicación más directo o cercano a las relaciones a las que se aplica, la empresa o centro de trabajo. También es difícil fijar algunos de sus datos, porque éstos dependen de la determinación por las Autoridades Laborales del calendario laboral general, y sus concreciones en los ámbitos de la Comunidad Autónoma, localidad, etc.

El contenido específico, aunque muy impreciso, se perfila teniendo en cuenta las festividades particulares de las localidades donde esté ubicada la empresa, como límite o garantía¹⁸, y someramente

¹⁶ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (establece un plazo de 30 días para llegar al acuerdo); Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷ Véase como ejemplo estos convenios donde se describen los elementos que deben componer el calendario: Jaén Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén Convenio para Siderometalúrgica.

apunta criterios muy generales sobre el periodo de colocación de las vacaciones (a lo que se hará referencia en el apartado sobre la regulación de los descansos). En este contexto, se debe subrayar el uso, no infrecuente, de la posibilidad de acumular el periodo de descanso semanal hasta en dos semanas o en dos meses, o bien la excepcionalidad del trabajo en domingos y festivos¹⁹, etc.

Sin embargo lo más importante o sobresaliente, no sea el contenido ni su especificidad, que no establece un detalle excesivo ni lejano al marco legal, sino que el protagonismo lo ostentan los mecanismos de control y procedimiento para su elaboración.

El procedimiento para la elaboración del calendario, en la mayoría de los convenios, viene sometido al Acuerdo con los Representantes de los trabajadores²⁰. Se regulan algunos plazos para la negociación y se enumera el contenido mínimo, ya apuntado, junto a las formalidades de su publicidad y los mecanismos de reclamación individual sobre dicho contenido. En este procedimiento se debe diferenciar que el acuerdo sólo es imperativo para aquellas materias que, previamente se han establecido como competencia exclusiva del empresario (como puede ser el horario).

En este mismo contexto sobre la participación en la determinación del calendario, se suele describir el marco de funcionamiento y competencias de los representantes para la modificación de ese calendario. Es importante resaltar, como algunos convenios califican de modificación sustancial la variación de los términos de este documento, pactado²¹.

En tales supuestos el detenimiento es mayor, aunque no excesivamente imaginativo, al efectuar una copia de los requisitos legales. La aportación puede venir desde la perspectiva de intentar establecer

¹⁹ Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica4 (la mayoría de las ocasiones relacionados con el trabajo a turnos).

²⁰ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

²¹ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

la frontera entre las variaciones permitidas por convenio y aquellas que por su cualidad-cantidad quedarían sujetas al procedimiento legal del artículo 41. Muestra una voluntad de no interferir o dejar fuera de su ámbito una mayor flexibilidad, no implicándose en las posibilidades que por negociación colectiva serían posibles en esta materia. Aun así, los supuestos muestran una diferente gama de opciones, en este marco diseñado²².

Dentro de la distribución regular se debe anotar algunos criterios sobre la forma de distribuir el *trabajo que se realiza por turnos*. Una primera consideración se plantea en el diferente tratamiento de esta materia en la regulación del tiempo de trabajo frente la ausencia de mención en la estructura salarial. De otro modo, la organización mediante turnos se constata en este apartado convencional pero no se refleja, en igual medida, en la retribución específica del mismo.

En lo referente a las pautas ordenadoras del horario en el trabajo a turnos, se pueden sintetizar en las diferencias entre un sistema de producción continua las 24 horas del día y los procesos discontinuos. Respecto al primero se admite, que en estos supuestos, el horario trascienda no sólo los días laborales fijados para la jornada ordinaria, sino que varíen la entrada y salida de unas semanas a otras o que no coincidan con el trabajo no a turnos.

El aspecto donde se pone mayor énfasis es el referido a la prestación del trabajo en el periodo de descanso semanal (sábado, domingo e incluso festivos). Se plantea la posibilidad de extender estos turnos a dichos días, si bien se someten a Acuerdo de Empresa o a falta de acuerdo se obliga a la contratación parcial (corretornos). La mayor concreción es la determinación de la retribución en dichos periodos²³, así como los criterios mínimos de rotación, con especial atención al turno de noche. También se alude a la posibilidad de modificar la organización de los turnos (su horario), y la solución suele someterse al acuerdo de los representantes e incluso a mediación²⁴.

²² Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

²³ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (art. 18); Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica (reducción de jornada).

²⁴ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica.

2.3. La distribución irregular

De mayor interés se presenta la incorporación, uso y regulación de la posibilidad de la distribución irregular. En primer lugar, y como se verá con detenimiento, los convenios de este sector, han desarrollado exhaustivamente la adaptación de la distribución tradicional a la posibilidad que la norma estatutaria remitió a la negociación colectiva. En cambio, como ya se ha comentado, otras instituciones (el salario o la clasificación profesional) siguen anclados en los principios que las ordenanzas laborales establecieron para este sector. En segundo lugar, la disponibilidad horaria, que supone la distribución irregular, se concentra en los ámbitos superiores a la empresa, habiendo sido éste ámbito (el sectorial) uno de los menos flexibles respecto a los cambios legales sobre las materias ya apuntadas. De aquí, sólo se pretende llamar la atención sobre el grado de cambios tan diferentes, de unas materias a otras, que presenta el contenido de estos convenios. En tercer lugar, la incorporación de la distribución irregular no tiene consecuencias ni reflejo alguno en la ordenación del salario, como ya se expuso. La absorción convencional de estas cláusulas comienza y termina en la regulación sobre el tiempo de trabajo.

Una vez establecido el marco de extensión de esta figura, para su análisis se pretende comentar en primer lugar, los diferentes tipos o modelos de regulación, respecto al contenido; para, en segundo lugar, describir las pautas procedimentales y las conexiones con otras materias ordenadoras del tiempo de trabajo.

La posibilidad de ordenar y colocar la jornada de forma dispar (irregular o diferente al horario regular) a lo largo del año, habitualmente convive con la afirmación de que la jornada (ordinaria) diaria será como máximo de 8 horas y se extenderá de lunes a viernes. A partir de esta premisa, es fácil admitir que se establecen una serie de excepciones o supuestos que rompen con la regularidad primera, aún cuando no se exija mostrar causa o circunstancia de la excepcionalidad, en dicha regulación (convenio provincial).

En concreto, y como viene sucediendo en otros sectores negociales, se ha equiparado la distribución irregular (art. 34 n.º 2 del ET) con la disponibilidad de una parte importante de la jornada pactada. En definitiva, supone una alteración del horario y del calendario pactado, como regla general de distribución.

La fórmula de fijar la distribución irregular como disponibilidad horaria, se dispone en la mayoría de los convenios analizados²⁵. El grado de desarrollo de los posibles modelos es muy dispar. Las fórmulas minoritarias son aquellas que admitiendo la posibilidad de distribución irregular, remiten su contenido al ámbito empresarial y el marco de desarrollo se ajusta «a lo establecido en la norma legal»²⁶ (se entiende respecto a los límites de la jornada y descansos, ya que allí no consta criterio referencial alguno).

El segundo grupo de convenios, regulan esta distribución mediante pautas muy concretas, que perfilan los límites a los que debe sujetarse la empresa que ponga en práctica la medida. La regla más importante, en cuanto a sustituir irregularidad por disponibilidad, se establece mediante la determinación de una «bolsa de horas», de las cuales el empresario dispone, en el sentido de otorgarle la facultad de hacer cumplir esas horas, fuera de horario y de la jornada ordinaria, siempre que cumpla unos mínimos requisitos de preaviso a los interesados²⁷ (sin olvidar, lo que comentaremos en los siguientes párrafos acerca del procedimiento para su adopción). Esta situación no es incompatible con la realización de horas extraordinarias, lo que puede suponer un incremento muy importante sobre la jornada diaria, semanal o mensual ordinaria pactada.

²⁵ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos, Álava, Convenio para Siderometalúrgica, etc.

²⁶ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁷ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica, Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

La bolsa de horas sobre la que puede disponer el empresario, tiene una duración dispar que puede oscilar entre 200, 100, 90, 80, 50 horas al año²⁸. El dato relevante, además, es el uso y los límites en la utilización de dichas horas. En primer lugar, y como característica común a todas ellas, la utilización no puede incrementar la jornada pactada anual. En segundo lugar, la colocación diaria de estas horas no puede extralimitar el descanso de 12 horas entre jornadas. En tercer lugar, se suele establecer una jornada máxima diaria y/o semanal (9 o 10 horas al día, 40, 45 o 50 a la semana), o bien se delimita esta jornada «flexible» en un marco mínimo y máximo (entre 35 y 45 horas o entre 7 y 10 horas al día)²⁹.

Otro elemento que suele concurrir junto al límite de duración es la exigencia de que concurren razones técnicas, organizativas o de producción para su puesta en práctica. Estas circunstancias no se exige que se prueben en el momento de la adopción o puesta a disposición de las horas, sino en el pacto inicial sobre la asunción por la empresa de la distribución irregular. En definitiva, no se dispone un control directo sobre el uso, sino que éste se realiza por un Acuerdo de Empresa, previo, sobre el modo de distribución. La utilización y el momento del cumplimiento es competencia unilateral de la empresa y su puesta en práctica necesita un preaviso que puede oscilar entre 48 a 72 horas³⁰. Es obvio que éste es un importante dato sobre el carácter disponible de esta regulación, como es la perentoriedad de la orden empresarial.

Una tercera fórmula intermedia, entre la mera remisión al ámbito empresarial y la disponibilidad horaria o «bolsa de horas», es aquella que diseña, más o menos, un marco de posibles horarios irregulares, por razones productivas, mediante el cual se admite ampliar la dis-

²⁸ Véanse los convenios de la nota anterior.

²⁹ En los mismos convenios donde se regula la «bolsa de horas», se establece el uso de las mismas en los términos descritos en el texto, en concreto : Almería Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica (además establece que estas horas no podrán obligar al trabajo en los días declarados inhábiles); Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación..., Nacional Convenio para Metalgráfica.

³⁰ Córdoba Convenio para Siderometalúrgica (48 horas); Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica, Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

tribución al sábado, o excepcionalmente se permite la ampliación puntual de la jornada diaria o semanal sujetando tal irregularidad a la existencia de razones que justifiquen la medida (periodos punta de producción, pedidos imprevistos) bajo el control, en el momento, por los representantes y su negociación puntual previa³¹, y siempre sometido a un preaviso a los trabajadores afectados.

Respecto a *las reglas del procedimiento*, se debe poner en primer lugar, la necesidad de Acuerdo de Empresa o, en su defecto, acuerdo individual. En el supuesto que dicho acuerdo (sobre distribución irregular), sometido a las pautas del convenio del sector, no se alcance se ofrece la posibilidad de someter la decisión empresarial a la Comisión Paritaria del convenio. De otra forma visto, la necesidad de acuerdo es relativamente vinculante, al abrir la posibilidad de que la Comisión resuelva sobre la adecuación de la petición al contenido del convenio sectorial³². En último extremo, parece posible afirmar que la negativa por la Comisión Paritaria cerraría la viabilidad, negocial de implantar la distribución irregular; en concreto, la norma estatutaria somete a las reglas de la negociación colectiva la flexibilidad en la distribución. En algún supuesto, se ha establecido que la falta de acuerdo deja abierta la posibilidad empresarial de su implantación, se entiende sometido a los límites del convenio del sector³³.

Un último dato a comentar como paso previo al análisis de las horas extraordinarias, es el carácter sustitutivo de esta institución

³¹ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica (se recomienda como máximo 9 horas al día y 12 horas de descanso); Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos (plantea la posibilidad de trabajar los sábados); Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (plantea es poder acordar otro modo de distribución, no de disponibilidad de horas unilateralmente), Jaén, Convenio para Siderometalúrgica (establece la diferencia de horarios de unos periodos —estivales— a otros —otoño—, proponiendo que la irregularidad supone prestar 45 horas semanales en los meses de verano y 35 horas en el otro periodo. Los cambios sobre esta distribución irregular sólo pueden efectuarse por Acuerdo De Empresa); Cataluña, Convenio para Metalgráfica (art. 15, establece un plazo de negociación previa a la implantación de la medida, y a su vez este convenio dispone unos límites a los que las partes deben sujetarse); Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica.

³² Respecto a la actuación de la Comisión paritaria, véase: Córdoba Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica, Zamora Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

³³ Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

respecto a la función de las horas extras. La causalidad que, en ocasiones, se añade como razón legítima para su implantación, describe, casi literalmente la noción de las horas extras estructurales. De aquí que se pueda pensar que la disponibilidad horaria esté ocupando el lugar de éstas, con el beneficio empresarial, de tener carácter obligatorio y no estar sujeta al incremento salarial ni al coste adicional de cotización a la Seguridad Social.

2.4. Las horas extraordinarias y su carácter residual

La figura de la jornada extraordinaria presenta dos planos diferenciados, sin embargo no tan diferentes a la evolución general que en esta materia se está produciendo en la negociación colectiva. En primer lugar, la regulación se plantea desde un plano general, de carácter introductorio, que presenta una declaración de principios acerca de la necesidad de su supresión en el marco de una política de empleo/reparto de empleo. En segundo lugar, llama la atención que los artículos (aparentemente amplíos) obvian datos tan básicos como puede ser la delimitación de las horas extras respecto a la jornada ordinaria. Este modelo de regulación se opone o difiere de las pautas detalladas y concretas de prolongaciones de jornada, como las vistas en el epígrafe anterior.

Desde la primera de las perspectivas, en ese plano de contenido declarativo (retórico), se propone la supresión de las horas (extras) habituales como medio de cumplir el objetivo de mejorar el empleo³⁴, se reconoce la exigencia de las de «fuerza mayor» y se definen y delimitan las causas de las horas estructurales como permitidas. Respecto a estas últimas es donde reside la aplicación del régimen especial de tratamiento de la jornada extraordinaria, como puede ser el descanso compensatorio, o una remuneración específica. En cambio está ausente las posibles relaciones que presentan la horas

³⁴ Véase aquellos que no prohíben las horas extras habituales, pero proponen su supresión : Cádiz Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica (dispone un recargo para las habituales, compartido entre el trabajador y el empresario); Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica⁵; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica. Algunos convenios establecen su prohibición de modo claro : Cantabria Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

extras con otras situaciones de prolongación de la jornada (regular o irregular), con el consabido objetivo de evitar su calificación como trabajo extraordinario.

A pesar de la escueta regulación sobre el contenido sustantivo de esta figura, es pauta habitual encontrar una referencia expresa a las mismas, en gran parte de los convenios. Si bien el denominador común es la clasificación, hoy ya tradicional, entre horas extraordinarias habituales (voluntarias y sujetas al interés empresarial de mejorar su productividad), estructurales como las que responden a necesidades productivas, o de organización (previsibles pero que de no ser utilizadas producirían un daño económico) y finalmente las de fuerza mayor o para cubrir necesidades imprevisibles, derivadas de un suceso externo y no imputable al empresario (de carácter obligatorio).

Como se ha expuesto, en la mayoría de convenios se acuerda la tendencia a la supresión o no utilización de las habituales, en el marco de una política de fomento al empleo, o bien se declara la prohibición de su realización. En esta situación, algunos convenios, establecen que mediante acuerdo de empresa se valorará la posibilidad de nuevos empleos, en sustitución de estas horas³⁵.

Respecto al contenido regulador de los otros dos supuestos, y principalmente para las horas estructurales, se establece el derecho de información a los representantes con la finalidad de que puedan realizar un control sobre la naturaleza y causalidad de las horas estructurales³⁶. De otro modo, la valoración sobre el carácter habitual o estructural se comparte con los representantes, sin embargo esta medida se produce «a posteriori» a su realización.

El segundo elemento común está referido al modo de retribución de este tiempo de trabajo. Es habitual que se pacte un incremento retributivo sobre el establecido para las horas ordinarias, aún cuando, la normaiva legal establezca el mínimo en la misma cuantía que el trabajo ordinario. Dicho incremento puede venir establecido desde el 75% sobre la hora ordinaria (o el 100% si se realiza durante el des-

³⁵ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁶ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

canso semanal) al 35% ³⁷. En supuestos donde se acumula a las horas extras otras causas de mayor penosidad, como puede ser su realización en días festivos o domingo, la fórmula se integra por un incremento sobre el salario hora más una cantidad fija o incluso con descanso compensatorio.

El abono de las horas extras mediante el incremento salarial es el criterio general, y se mantiene sólo, como subsidiario, su remuneración mediante descanso compensatorio. Respecto a este último aspecto, los mecanismos de fijación del descanso, se suelen hacer depender del acuerdo individual, con el trabajador afectado ³⁸. La duración de estos descansos, por hora extra, también varían de unos supuestos a otros, aunque habitualmente presentan un incremento sobre el descanso por jornada ordinaria.

3. LOS TIEMPOS DE NO TRABAJO: DESCANSOS Y PERMISOS O LICENCIAS

3.1. Los descansos diario y semanal y las vacaciones

En relación con esta materia, los convenios del sector mantienen silencio en la mayoría de los analizados. En concreto, los descansos semanales se remiten para su regulación al ámbito empresarial, en el marco de la fijación del calendario laboral, como se ha visto. De igual modo ocurre con los descansos por festividad, al depender del calendario general. Alguna referencia de mínimos se aludió respecto a determinadas fiestas locales, cuando se comentaron los apartados sobre calendario y horario ³⁹.

Otros tipos de descanso, como pueden ser los utilizados para nivelar la jornada anual en la distribución irregular, ofrecen algunas

³⁷ Véanse entre otros, Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos (35%); Castellón, Convenio para Siderometalúrgica (75% y 100%); Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica (74%); Málaga, Convenio para Siderometalúrgica (75%).

³⁸ Sevilla., para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica (elección del trabajador); Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

³⁹ Granada, Convenio para Siderometalúrgica, Zamora Convenio para Siderometalúrgica como ejemplo.

pautas referidas a la posibilidad de acumular días completos, o fijar el periodo máximo de disfrute una vez prestadas las horas de disponibilidad⁴⁰.

También se alude al descanso diario y su mínimo; esta referencia es un mero recordatorio al marco legal, cuya inclusión se efectúa, habitualmente, como límite a la jornada regular o irregular.

La figura más destacada en materia de descansos, es el anual o *las vacaciones*. Los aspectos que componen su regulación son, básicamente, los siguientes: la duración, la posibilidad de dividir el disfrute, el momento de o periodo de su ejercicio y la cuantía de su remuneración.

Respecto a la duración son mayoritarios los convenios que establecen treinta días naturales (mínimo legal) y este cálculo, en ocasiones, se realiza fijando la duración en días laborables (25, 26 o 21 días laborales)⁴¹. Posiblemente uno de los aspectos más importantes se refleje en el carácter ininterrumpido o no del disfrute del derecho. En este supuesto es habitual que una parte importante de su duración sea obligado el derecho a descansar ininterrumpidamente (20, 21 o incluso 30 días consecutivos)⁴².

La segunda cuestión asiduamente regulada se refiere al cálculo de la remuneración. En este caso, se establece que los elementos salariales que deben tomarse como base para hallar el salario total, son tanto las partidas fijas como las variables (complementos de puesto

⁴⁰ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica (descanso en los dos meses siguientes); Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica, Álava, Convenio para Siderometalúrgica, etc.

⁴¹ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica Cádiz Convenio para Siderometalúrgica (31 días); Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres y Reparaciones de Vehículos., Sta. Cruz de Tenerife Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica, entre otros. Los convenios que acuden a los días laborales; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴² Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica.

de trabajo y de cantidad y calidad), estableciendo el promedio entre los tres últimos meses de trabajo⁴³.

Una de los elementos que mayor problemática plantea, es la determinación del momento de disfrute del descanso. Respecto a esta medida, es habitual que el calendario de vacaciones se pacte con los representantes o en su defecto con el trabajador. Este pacto, por convenio, suele estar vinculado por una serie de criterios preferenciales de interés empresarial y laboral. Así, se puede excluir el periodo de mayor actividad en la empresa, se tenderá a fijar las vacaciones durante el periodo estival, serán preferentes en la elección del momento los trabajadores con cargas familiares⁴⁴, etc. Dicho calendario se publicará con una antelación mínima de dos meses, como criterio general.

3.2. Los permisos retribuidos y las licencias no retribuidas

Los permisos retribuidos (regulados en el art. 37, nº. 3 del ET) tienen la posibilidad de ser regulados a mejor por la negociación colectiva. Desde esta premisa, en este momento sólo se pondrá de relieve las variantes o ampliaciones de estos permisos, referidos tanto a la duración como a los nuevos supuestos que puedan incorporar.

Respecto a los supuestos legales sobre los que se concede derecho a ausentarse sin pérdida de salario, estos convenios suelen ampliar algunos de los allí descritos, como por ejemplo, por razón de matrimonio (16, 17 ó 20 días)⁴⁵. En este mismo sentido se establecen para el resto de supuestos legales. Posiblemente, sea más relevante apuntar algunas nuevas causas de devengo del permiso, como pueden ser, por matrimonio de padres, hijos, hermanos. También un mayor detalle en los supuestos de enfermedad de familiares por consaguinidad y afinidad.

⁴³ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁴ Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica, etc.

⁴⁵ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica.

Finalmente, se incorpora en casi la totalidad de los convenios, el permiso para acudir a la consulta médica (el trabajador) por el tiempo necesario⁴⁶. Este supuesto se recubre, en ocasiones de la obligación de presentar justificante médico, bien sea del personal de la sanidad pública o incluso privada. Tampoco es casual el reconocimiento de estos permisos por razones de formación o asistencia a exámenes⁴⁷. En este último supuesto el permiso se puede encontrar enmarcado en la categoría de retribuidos como de no retribuidos⁴⁸.

Respecto a las licencias no retribuidas, se califican como derechos del trabajador a no asistir al trabajo sin suponer un incumplimiento y el empresario tiene el derecho de no retribuir esos tiempos.

Aquí, únicamente, nos vamos a referir a situaciones que la negociación colectiva incorpora como nuevas, y por lo tanto no se va a hacer referencia a otras situaciones de suspensión del contrato, que responderían a éste mismo régimen.

La más relevante, sin duda, es el supuesto que se denomina «licencia sin sueldo», que supone el derecho al permiso por un tiempo extenso entre un año y tres meses, y que requiere tener una antigüedad en la empresa de cinco años⁴⁹. No es necesario aportar causa justificada para ello, y se plantea como un derecho unilateral, similar a la excedencia voluntaria en lo que respecta a la causa y a la forzosa en tanto tiene reserva del puesto de trabajo. Algún otro supuesto de parecidas características pero de menor duración puede ser el «permiso por asuntos propios»⁵⁰. En algunos convenios, los menos, el permiso para consulta médica se le da el tratamiento de licencia no retribuida⁵¹.

⁴⁶ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres y Reparaciones de Vehículos; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁷ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁸ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁹ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica. Navarra Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁰ Zamora, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵¹ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

4. LOS ASPECTOS MAS RELEVANTES SOBRE TIEMPO DE TRABAJO EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA

El desarrollo que los convenios de empresa realizan sobre el tiempo de trabajo, tiene unas connotaciones muy diferentes de lo visto hasta ahora. La regulación tiene una base, estrictamente, de concreción y detalle, cuya utilidad se ciñe a dar respuesta a la casuística producida por los parámetros específicos de los modos de organizar la producción. De aquí que la elaboración de criterios tenga una menor importancia y trascendencia, y por ello nos vamos a ceñir a subrayar algunos elementos comunes, y sobretodo a las relaciones que se mantienen con los convenios de sector analizados.

4.1. La duración de la jornada: jornada ordinaria y extraordinaria

El instituto de la extensión -duración- de la jornada en los convenios de empresa, no difiere, apenas, de las pautas que se han comentado para el sector. Esta afirmación se basa en que la jornada ordinaria laboral se determina en cómputo anual, con unas diferencias poco significativas, respecto a los límites convencionales, y de muy parecida cuantía; aún cuando llame la atención la escasa reducción respecto al sector. Así la jornada se pacta desde 1800 horas hasta 1720 (excepción de 1620⁵²). La media se puede situar en 1750 horas al año⁵³.

Un dato específico y coincidente en una parcela de estos convenios (automoción), es la determinación, a mayores, de las jornadas hábiles que supone estas horas anuales. Dentro de esta delimitación se diferencia los días hábiles anuales de la jornada laboral (215) frente a estos mismos días hábiles para la jornada industrial (224), desde el mismo tiempo de trabajo. El último tipo de jornada se refiere a la prestación de los servicios en procesos en cadena, donde la interrupción debe ser mucho más organizada y por ello, las jornadas laborales más extendidas en el tiempo⁵⁴.

⁵² SE2.

⁵³ Compárese, Convenio para Wolkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Amper Servicios, S.A.; Convenio para Siemens Nixdorf, S.A.; Convenio para Comercial de Envases de Navarra, S.A. Estas diferencias se muestran con motivo del subsector al que nos estemos refiriendo o si tomamos una empresa grande de automoción.

⁵⁴ Convenio para Wolkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio

La ordenación de jornada mantiene idénticas categorías que en los anteriores convenios, por lo que se define la jornada partida, continuada y a turnos, En algunas empresas se excluye la jornada intensiva. Algún dato más al respecto se tratará en la distribución.

En relación a las horas extras o jornada extraordinaria, destaca que los convenios de empresa que regulan la figura no presentan la tendencia de eliminar, reducir o prohibir las mismas. Sino que las disposiciones, parecen, ir encaminadas a garantizar la posible prestación siempre que sea aceptada por el trabajador. El compromiso con los representantes (en algunos casos), es permitir que sea el trabajador individual el que acepte o se niegue a su realización, aunque sigue manteniéndose la función de participar en el control sobre realización. Bien es cierto que el contenido regulador es escaso, en casuística y en número de convenios que lo abordan⁵⁵.

4.2. La distribución: regular e irregular

En los convenios de empresa, de entre las figuras que aluden a la distribución, el protagonismo se comparte entre el calendario y el horario, en igual proporción. El horario es una de las figuras centrales en la distribución de la jornada, y por ello el detalle regulador tiene un contenido muy preciso. No solo los días laborales de la semana, sino la hora de entrada y salida, las diferencias de horario sobre la jornada ordinaria, a turnos, en trabajos especiales de mantenimiento, guardería o reparación. También es específico de este ámbito la regulación de la jornada flexible (horario flexible), determinándose cuáles son los puestos o grupos de trabajadores que pueden beneficiarse del mismo.

Una importancia sobresaliente, se encuentra en la regulación de los *turnos*, no sólo desde el dato del horario aplicable, sino que también se añaden los detalles de la rotación (y su distribución concreta), el concreción de la prestación en domingo y sus conexiones con la compensación y descanso, así como cualquier otra circunstancia prevista o previsible que pueda corresponder con el tipo específico de

para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Fasa-Renault. Esta diferencia no se presenta en el resto de actividades.

⁵⁵ Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para AEG Automatización, S.L., Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.; Convenio para Fujitsu ICL España, S.A.; Convenio para Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares.

organización compleja y casuística, donde se perfila el convenio como un reglamento⁵⁶.

Respecto al *calendario*, que guarda una relación tan directa con todos los parámetros de la distribución del trabajo, se mantiene el denominador común del sector sobre la necesidad de acuerdo con los representantes de los trabajadores (en ocasiones el competente es el Comité Intercentros), pero también se desarrollan los supuestos de no acuerdo, y se abren una serie de posibilidades excepcionales o provisionales hasta la adopción por un tercero del contenido del calendario⁵⁷; esta excepcionalidad-transitoriedad es la aplicación de la propuesta empresarial.

Es habitual que el calendario se halle incorporado al texto del convenio, reproduciendo la distribución anual, tanto de jornada ordinaria, descansos, jornadas especiales etc.

La distribución irregular se presenta como una regulación excepcional, que apenas tiene incidencia en la negociación de empresa, de los convenios analizados. El planteamiento de la bolsa de horas no se ha encontrado en ninguno de ellos, y por distribución irregular se identifican supuestos, reglados, sobre cambios de descansos (con informe del comité de empresa), o jornadas especiales (para grupos concretos de trabajadores) que implican una ampliación temporal de la jornada⁵⁸. Las consecuencias son similares, no se califican como horas extras y se retribuyen con descanso.

4.3. Las vacaciones y permisos retribuidos

La separación de las vacaciones del calendario laboral tiene la única intención de subrayar, si se plantea diferencias de contenido respecto a la duración o a las opciones de elección del periodo vacacional. Respecto a la duración, no presenta diferencias elocuentes⁵⁹, e incluso se muestran más remisos a la mejora por la vía del descan-

⁵⁶ Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.; Convenio para Metalúrgica Galaica, S.A.; Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.

⁵⁷ Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Indra Espacio, S.A.

⁵⁸ Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para Amper Servicios, S.A.; Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.

⁵⁹ Convenio para SBB Blindados, S.A. (31 días), Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Indra Espacio, S.A. (22 días laborales), Convenio para Fujitsu ICL España, S.A.; Convenio para Domar, S.A.; Convenio para Metalúrgica Galaica, S.A.

so semanal. Los periodos y su distribución, se especifica que los meses de verano serán preferentes para una parte de las vacaciones y el resto de días se califica como prioritario el periodo de Navidad⁶⁰. Evidentemente con todas las excepciones, que comentamos en los convenios del sector, de dependencia de la mayor actividad de la empresa, etc. Sin embargo, en este ámbito la certeza se muestra por el propio calendario que muchos convenios colectivos incorporan al texto convencional.

Los permisos retribuidos presentan un cuadro de causas y duración de similar contenido. Desde el permiso para acudir a la consulta del médico general o especialista, a los permisos por examen, a un día de permiso por matrimonio de padres, hijos,⁶¹ etc. En materia de licencias sin retribución es bastante más escasa y la «licencia sin sueldo» se otorga por un tiempo mínimo de 15 días y máximo de 4 meses⁶².

⁶⁰ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para AEG Automatización, S.L.

⁶¹ Compárese, Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Fasa-Renault, Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Indra DTD, S.A.

⁶² Convenio para Fasa-Renault, Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para Amper Servicios, S.A.

VII. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

1. INTRODUCCIÓN

El contenido de los convenios colectivos en materia de derechos de información y administración revela la gran variedad de fórmulas existentes, tanto en lo que se refiere a los aspectos estrictamente funcionales como a los de índole orgánica. En efecto, aunque la gran mayoría de los convenios dedique parte de su clausulado a aspectos relacionados con esta materia (son ciertamente excepcionales los supuestos que se caracterizan por una ausencia total de referencias o de evidente pobreza de contenidos, en la medida en que sólo contemplan previsiones sobre la composición del órgano paritario, a veces sin precisar siquiera el número de componentes, que se completa con una alusión genérica a la función de vigilancia del convenio¹), del análisis efectuado se deduce una falta de uniformidad en el tratamiento de la misma.

Otro dato a señalar en lo que se refiere al modo en que aparece contemplada la materia en los textos convencionales es la falta de sistematicidad en la disposición de las diferentes cláusulas relativas a la misma². Así, se puede apreciar en algunos casos, cómo las funciones genéricas de administración (interpretación y vigilancia) aparecen en lugares del convenio distintos de donde se contempla la constitución y composición del órgano³). En otras ocasiones, es la designación de

¹ Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica.

² Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

³ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

los miembros del órgano paritario la que realiza en otro lugar distinto (normalmente, en una disposición adicional o final del convenio⁴) al que constituye el núcleo de regulación sobre la materia (aspectos funcionales y orgánicos).

Por otra parte, junto a la aludida asistematicidad, destaca el desorden en el que se efectúa la disposición de los contenidos en las cláusulas (formen o no conjuntamente un mismo capítulo). De este modo, es frecuente que los aspectos funcionales y orgánicos aparezcan entremezclados y, en general, con una distribución bastante arbitraria⁵.

Finalmente, hace constar que no se aprecian grandes diferencias al respecto en función del ámbito de los convenios (sector, empresa), ni el establecimiento de reglas de articulación orgánica o funcional entre las instancias creadas en uno u otro ámbito, lo que, sin duda, se debe al peso de la inercia negocial, también patente en la regulación de esta materia. El cumplimiento de los objetivos plasmados al respecto en el AINC (p. IV. 12º y 14º) y, sobre todo, la plena efectividad del diseño de articulación convencional recogido en el AENM (donde la ordenación de esta materia contempla la colaboración entre varios niveles de negociación), podrá corregir tales deficiencias mediante la actualización de contenidos competenciales y la clarificación de los asignados a los respectivos niveles orgánicos.

Por todo ello, nuestro análisis se centrará principalmente en los convenios de sector, donde comparativamente, la regulación suele ser, además, bastante más relevante (cuantitativa y cualitativamente) que en los de empresa que, por otra parte, no aportan singularidades dignas de tratamiento particularizado.

2. ASPECTOS ORGÁNICOS

2.1. Constitución

Partiendo de la configuración legal como contenido mínimo del convenio de eficacia general (art. 85.3.e ET), es lógico que, de forma generalizada y, con mayor o menor énfasis, se haga referencia a la

⁴ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

constitución de un órgano de representación paritaria con un contenido funcional, más o menos típico, que difiere en su alcance y grado de concreción.

La denominación más habitual de tal órgano, siguiendo la recogida por el legislador (arts. 85.3.e y 91 ET), es la de «Comisión Paritaria»⁶, matizada, en ocasiones, por alusiones que hacen referencia a su ámbito geográfico de actuación («Comisión Paritaria Provincial»⁷, a su carácter plural («Comisiones Paritarias»⁸) o, de forma redundante, a su naturaleza «mixta» («Comisión Mixta»⁹) o, más aún, «mixto-paritaria» («Comisión Mixta Paritaria»¹⁰), lo que pudiera resultar superfluo si no fuera porque, en ocasiones y de modo absolutamente excepcional, se contemple la constitución de comisiones que carecen de tal carácter definidor¹¹.

Otras denominaciones menos habituales que suelen utilizarse tienen en común el hecho de hacer referencia a alguno de los aspectos funcionales que caracterizan a estos órganos, sea de forma genérica, sea, de forma específica. Así, por ejemplo, nos encontramos con denominaciones que aluden a diversas funciones concretas, bien de forma acumulativa («Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio»¹², «Comisión de Interpretación y Arbitraje»¹³, «Comisión

⁶ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Ceuta, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷ La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica Asturias Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁸ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

⁹ Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica.

¹² Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica.

Mixta de Vigilancia y Control»¹⁴), bien de forma aislada («Comisión de Interpretación»¹⁵ o «Comisión Mixta de Interpretación»¹⁶; «Comisión de Arbitraje»¹⁷ o «Comisión Mixta de Arbitraje»¹⁸; «Comisión Paritaria de Vigilancia»¹⁹), sin que, por otra parte, ello signifique la renuncia a otro tipo de competencias, dejando clara, por tanto, la falta de correspondencia entre la denominación asignada y las funciones atribuidas. No faltan, por último, supuestos donde, indistintamente, se utilizan diversas denominaciones al mismo tiempo²⁰.

Por otra parte, y al margen de toda previsión legal, hay que hacer constar que, en ocasiones, y siguiendo una práctica convencional sobre la materia bastante consolidada, aparece una pluralidad de órganos paritarios para el desempeño de este conjunto de funciones típicas. A veces, tal pluralidad responde a una *desconcentración funcional* de competencias, creando una diversidad tipológica de órganos paritarios especializados por razón de la materia²¹ y que pueden configurarse de forma coordinada entre sí o aparecer subordinados a una comisión paritaria central a la que se le reserva una serie de competencias genéricas y la coordinación de todas las subcomisiones. De este modo, se aprecia como en determinadas ocasiones²², junto a una *Comisión Mixta de Interpretación*, aparecen otras comisiones por áreas independientes de aquélla. En otros casos, la especialización tiene una finalidad más puntual, como es la de facilitar una eventual práctica de negociación continua. En tales supuestos²³, la Comisión Paritaria aparece acompañada de una minicomisión negociadora, denominada «Comisión Permanente» o «Mesa Permanente»²⁴, cuya función no es otra que la de adaptar el contenido del convenio a los cambios legales sobrevenidos, sustrayendo tal función a las comisiones paritarias para adjudicarla en exclusiva a estos órganos paritarios específicos.

¹⁴ Murcia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵ Melilla, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶ Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸ Albacete, Convenio para Cuchillería y Afines; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁹ Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁰ Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

²¹ Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica.

²² Nacional, Convenio para Metalgráfica.

²³ Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁴ Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

Ciertamente, no siempre la especialización del trabajo conduce a la creación de estas subcomisiones. A veces, de forma alternativa, se aprecia la existencia de mecanismos diversos de desconcentración funcional que carecen de trascendencia orgánica. Son los casos en los que se crean las llamadas «comisiones de trabajo»²⁵ o «ponencias»²⁶ para el tratamiento de temas específicos en el seno de la comisión paritaria, donde se lleva a cabo un tratamiento desglosado del conjunto de materias típicamente asumidas por ésta. La articulación de estos mecanismos suele hacerse de modo genérico, sin concretar las materias a las que han de ir referidas²⁷. No obstante, a veces, por su trascendencia y/o por la voluntad manifiesta de los sujetos negociadores, las materias son objeto de alusión específica (salud laboral²⁸, clasificación profesional²⁹, jubilación y política de empleo³⁰, mediación y arbitraje³¹), no faltando supuestos en los que la finalidad de estas comisiones de trabajo es, simplemente, facilitar la negociación colectiva futura para el mismo³² o distinto³³ nivel negocial.

En otras ocasiones, la pluralidad orgánica no tiene por objeto la aludida desconcentración funcional, sino que se debe a exigencias de descentralización geográfica a tenor de las circunstancias concurrentes, principalmente, referidas a la distribución territorial de la actividad (que hacen necesaria la creación de comisiones «provinciales o locales»³⁴) o, simplemente, a caracteres propios del ámbito territorial de aplicación del convenio (por ejemplo, en los supuestos de insularidad³⁵).

El hecho de que se trate de un práctica habitual en tales supuestos es lo que explica que, en algún caso, lo que se establece expresamente es la prohibición de *descentralización geográfica*, tratando de

²⁵ Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.

²⁶ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁷ Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁸ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

²⁹ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁰ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

³¹ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

³² Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

³³ Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁴ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁵ Lugo, Convenio para Siderometalúrgica.

garantizar así que sea la comisión paritaria central (normalmente, provincial) la que asuma competencias exclusivas en todas las materias asignadas o potencialmente asignables³⁶.

En todo caso, cuando se prevé la descentralización, las subcomisiones instituidas suelen asumir todas o buena parte de las competencias típicas de los órganos paritarios (es decir, funcionan en sus respectivos ámbitos territoriales como verdaderas comisiones paritarias), lo que, por tanto, supone que no siempre se prevé la existencia de un órgano coordinador de superior nivel. Cuando existe, su ámbito territorial coincide con el del propio convenio, y suele asumir alguna competencia en exclusiva (por ejemplo, la interpretación del convenio³⁷)

2.2. Composición

Similar diversidad encontramos a la hora de determinar el número de miembros que componen estos órganos paritarios. De este modo, aunque la regla general es que la composición sea de seis³⁸ a ocho³⁹ miembros, también son habituales los que prevén un número superior (diez⁴⁰ o doce⁴¹) o inferior (cuatro⁴²) de componentes, sin

³⁶ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica. creación de una «subcomisión» para Ibiza y Menorca.

³⁷ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica, S15 (Tenerife y Las Palmas, respectivamente): la Comisión Paritaria «será única para toda la provincia».

³⁸ La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁹ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁴⁰ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴¹ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

⁴² Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Sidero-

faltar aquellos supuestos donde nada se dice al respecto (salvo la genérica alusión a su necesario carácter paritario⁴³) o, excepcionalmente, se establece una composición no paritaria⁴⁴.

En relación con el grado de determinación con que aparecen contemplados los componentes de la comisión paritaria, la diversidad también se muestra patente. Lo normal, no obstante, es que aparezca detallada la distribución de componentes por representación concurrente⁴⁵, llegándose, incluso, a identificar nominalmente cada uno de los miembros y su respectiva adscripción⁴⁶.

No son escasas las ocasiones en las que, por el contrario, el grado de indeterminabilidad es mayor, bien, por la remisión del nombramiento (y, por ende, constitución del órgano) a un futuro acuerdo de los sujetos negociadores (de las partes firmantes⁴⁷, en general o, de la comisión negociadora, en concreto⁴⁸), estableciendo⁴⁹ o no plazo máximo al efecto; bien, porque ni siquiera se efectúa una distribución numérica, llegando sólo a apuntar los criterios a tener en cuenta en la futura determinación del cupo que corresponde a cada sujeto representado (por ejemplo, estableciendo que la composición será proporcional a la representatividad de los sujetos colectivos en la comisión negociadora⁵⁰). Finalmente, señalar que, aunque

metalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁴³ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; Ceuta, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁴ Albacete, Convenio para Cuchillería y afines; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁵ Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁶ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares, Zamora Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁷ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁴⁸ Burgos, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁹ Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁰ Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

sea a título anecdótico, puesto que no es habitual, en alguna ocasión la indeterminación nominal de los componentes se debe a su carácter inestable, ya que se prevé que las partes de convenios designen a diferentes personas en función de la materia a tratar⁵¹.

Asimismo, son bastante comunes las previsiones sobre la Presidencia y la Secretaría del órgano, principalmente, en lo que atañe al modo de designación, personas sobre las que eventualmente puede recaer el nombramiento, competencias asignadas y duración de los respectivos mandatos. Es preciso constatar, no obstante, que se trata de figuras cuya presencia no siempre es objeto de atención, pudiendo verse, en ocasiones, la existencia de una u otra o, simplemente, eludir toda mención al respecto (de este modo, hay veces en las que sólo se hace referencia al nombramiento del Presidente, sin mención alguna al Secretario⁵², o viceversa⁵³; en otros supuestos, se prevé la elección de dos secretarías⁵⁴, una por cada parte, prescindiendo de la figura del Presidente⁵⁵). En cualquier caso, los diferentes aspectos se regulan de un modo poco homogéneo, concurriendo una diversidad de fórmulas al efecto.

En primer lugar, en lo que se refiere al modo de designación, la regla general (explícita o implícita) es remitir los nombramientos a un futuro acuerdo de las partes⁵⁶, sin especificar, normalmente, más detalles sobre el procedimiento de designación (ocasionalmente, se señala que la elección y remoción de ambos se efectuará por mayoría simple), ni procedimiento alternativo en caso de falta de acuerdo (excepcionalmente, no obstante, se prevé como solución en estos casos que el nombramiento sea efectuado por la «Autoridad Laboral»⁵⁷). En ocasiones, sin embargo, se elude el procedimiento del acuerdo para proceder a la designación, configurándose ésta como facultad de una sola de las partes, pero de disfrute rotatorio⁵⁸. En otros supuestos, lo que se hace es anticipar el acuerdo de designación en el propio convenio, señalando al efecto la persona sobre la que habrá de recaer. Por

⁵¹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵² Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵³ Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁴ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Ventilación.

⁵⁵ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁶ La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁷ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica, Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción.

ejemplo, estableciendo que será Presidente (y Secretario⁵⁹) el que lo fue de la comisión negociadora⁶⁰; o, de forma más excepcional, ofreciendo el cargo a un tercero ajeno a las partes, normalmente, a un funcionario de la Administración laboral⁶¹.

En consecuencia, se aprecia que los nombramientos pueden recaer en personas distintas a los vocales que integran el órgano. Lo habitual, no obstante, es que la elección se produzca en el seno de la comisión una vez constituida y que recaiga en alguno de sus miembros. En ocasiones, incluso, se trata de figuras caracterizadas por su inestabilidad, ya que dicha elección se produce ex profeso para cada reunión⁶², bien por acuerdo de ambas partes, bien por designación rotatoria de una de ellas⁶³, con la única finalidad de dirigir los debates y levantar acta de los mismos.

Por lo demás, dejar constancia de que la menor diversidad de las previsiones acerca de las vocalías, siendo habitual establecer que éstas recaigan sobre miembros de la comisión negociadora del convenio⁶⁴ (tanto los titulares como, eventualmente, los suplentes⁶⁵). Menos habituales son las referencias a la posibilidad y al procedimiento de «remoción de vocales»⁶⁶.

Esta selección de los vocales suele hacerse con un claro tenor imperativo que, en ocasiones, acentúa el matiz selectivo (cuando, por ejemplo, se prevé que los vocales serán los mismos que han negociado y, además, firmado el convenio), si bien, a veces sólo se hace en términos de preferencia, dejando abiertas posibilidades alternativas⁶⁷. De forma generalizada se suele contemplar la eventual presencia de

⁵⁸ Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción.

⁵⁹ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶⁰ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶¹ Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶² Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶³ Huesca, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶⁴ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶⁵ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁶⁶ León, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶⁷ Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

asesores⁶⁸ («técnicos» y «jurídicos»⁶⁹), bien nombrados por cada una de las partes, bien designados de mutuo acuerdo. La única limitación al respecto se refiere al posible establecimiento de un número máximo⁷⁰ o tiene por objeto dejar constancia de que, obviamente, su presencia en el órgano paritario se prevé con voz pero sin voto⁷¹.

Finalmente, otras previsiones en materia de composición del órgano son las que, de forma muy excepcional, establecen la posibilidad de que un número (proporcional al índice de representatividad ostentada) de trabajadores y empresarios asistan a las reuniones de la comisión paritaria⁷².

2.3. Funcionamiento

En lo que se refiere al establecimiento de las reglas que hayan de disciplinar el funcionamiento del órgano paritario, hay que señalar que la práctica habitual es la de remitir la cuestión al propio órgano que, en su primera reunión, tendrá ésta como principal cometido. Por tanto, partiendo de que la regulación específica y detallada del funcionamiento de la comisión es claramente excepcional⁷³, lo normal es que, en su primera reunión se aborde la tarea de establecer (observando para ello las directrices del convenio⁷⁴ o sin límite alguno⁷⁵) el conjunto de reglas típicas en el funcionamiento de los órganos colegiados, esto es, fundamentalmente, las que afectan a la convocatoria de las reuniones, constitución del órgano y régimen de adopción de acuerdos.

⁶⁸ La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁶⁹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁰ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷¹ Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷² Ceuta, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷³ Ávila, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁴ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁵ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

Normalmente es el propio convenio el que se encarga de establecer un número mínimo de reuniones anuales *ordinarias*⁷⁶ que, eventualmente, pueden completarse con un número indeterminado de *extraordinarias* previa justificación de su necesidad.

La periodicidad de las ordinarias oscila entre aquellos convenios que prevén una reunión mensual⁷⁷ y aquellos otros que establecen un plazo trimestral⁷⁸, siendo menos habituales los que fijan las reuniones de modo bimensual⁷⁹ o cuatrimestral⁸⁰ y, casi excepcionales los que superan este período llegando al semestre⁸¹. En ocasiones, se fija de antemano una periodicidad de las reuniones ordinarias distinta para determinadas etapas de la vigencia del convenio, normalmente, acentuando la frecuencia en sus fases iniciales⁸², con la finalidad, seguramente, de cerrar adecuadamente los aspectos de la negociación que se hayan dejado pendientes de concreción.

Las formalidades que rodean a la convocatoria suele ser también objeto de atención, principalmente, para señalar a los legitimados (cualquiera de las partes del convenio, exigiéndose en ocasiones, la mayoría de la representación convocante⁸³, o un tercero⁸⁴), y para establecer un plazo máximo para celebrar la reunión, normalmente, distinto en función de la naturaleza, ordinaria (de cinco⁸⁵ a quince⁸⁶

⁷⁶ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

⁷⁷ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁸ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁹ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁰ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸¹ Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸² Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸³ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁴ Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

⁸⁵ Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁶ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

días) o extraordinaria (dos ⁸⁷, tres ⁸⁸ o cinco ⁸⁹ días), de la misma; no faltan supuestos donde, sin embargo, estas precisiones se omiten totalmente ⁹⁰ o, en el mejor de los casos, se hace una referencia imprecisa «la comisión paritaria se reunirá...en el plazo más breve posible» ⁹¹), lo que sin duda, puede afectar a la funcionalidad del órgano paritario.

Esporádicamente se efectúa alguna referencia al *orden del día* de las reuniones, normalmente, para prever su establecimiento consensuado ⁹² o para otorgar dicha facultad a la parte convocante ⁹³.

Otra serie de formalidades se refieren a los trámites procedimentales a observar en caso de que se pretenda instar la intervención de la comisión paritaria. De este modo, se suele exigir la formalización por escrito de la duda o conflicto para el que se solicita solución ⁹⁴, llegando, ocasionalmente, a fijar un «contenido mínimo» en dicha solicitud (que integraría, a) exposición sucinta y concreta del asunto; b) razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente; c) propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión ⁹⁵). También suelen incorporarse previsiones sobre la documentación que debe ser acompañada ⁹⁶.

Una vez efectuada la convocatoria, la válida constitución de la comisión paritaria también suele ser objeto de atención, principalmente, para determinar el *quorum* preciso (en ocasiones, no obstante, para prever la asistencia obligatoria «para ambas partes» ⁹⁷) que, aunque diferente en función de si se refiere a la primera o segunda convocatoria (por ejemplo, previendo, en primera, la asistencia de todos los vocales y en segunda, los que asistan, aunque siempre guardando la paridad de votos ⁹⁸), queda bastante relativiza-

⁸⁷ Melilla, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁸ Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁹ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

⁹⁰ Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

⁹¹ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹² Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹³ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁴ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁵ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁶ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁷ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁸ Ávila, Convenio para Siderometalúrgica.

do su papel como requisito en la mediada en que los votos se configuran como paritarios y, en consecuencia, con independencia del número de asistentes⁹⁹.

En la fase de deliberación, y de forma previa a la toma de acuerdos, al órgano paritario se le suele asignar la facultad de recabar toda la información y documentación que estime precisa para pronunciarse, habilitándose en ocasiones un plazo al efecto (por ejemplo, diez días¹⁰⁰). Igualmente, puede contemplarse un trámite de audiencia a los interesados¹⁰¹ o, incluso, la posibilidad de evacuar consultas o informes a la administración laboral¹⁰². Por último, como garantía de imparcialidad, se excluye de la participación en las deliberaciones (exclusión que se presume extensiva a la posterior fase de toma de acuerdos) a los miembros del órgano con interés específico en los asuntos a tratar¹⁰³.

En lo que se refiere al régimen de adopción de acuerdos y, a tenor de lo prescrito en el artículo 85.3.e ET, los convenios deben fijar el procedimiento al efecto, sin que, en principio, tal obligación imponga un contenido preciso al respecto.

Normalmente, este contenido se concreta en el establecimiento de un *quorum* específico (nº. de votos necesarios) para la válida adopción del acuerdo. No existe una única regla al respecto que, además, puede variar en función de los asuntos a tratar. Lo habitual es establecer la regla de la mayoría¹⁰⁴ (especificando en algunos casos que se hace referencia a la de «...de las partes integrantes»¹⁰⁵). Menos común es establecer la exigencia de unanimidad, bien como regla general (sin más especificaciones¹⁰⁶), bien como única regla (afianzada por la expresión «...en todo caso...»¹⁰⁷), o bien como

⁹⁹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁰ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰¹ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰² Ávila, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰³ Alicante, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁴ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁵ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁶ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁷ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

regla específica de uso restringido en determinados supuestos (por ejemplo, en materia de salud laboral ¹⁰⁸).

Junto a lo anterior, son típicas también las provisiones que establecen plazos máximos para la adopción del acuerdo, cuya referencia de cómputo se hace coincidir con la fecha de recepción del escrito o, en su caso, de la documentación solicitada ¹⁰⁹. Estos plazos oscilan entre los tres y veinte días ¹¹⁰ y, en ocasiones, aparecen diversificados en función de la naturaleza (ordinaria o extraordinaria) de los asuntos a tratar ¹¹¹, lo que se deja a la libre calificación por las partes. Raramente, sin embargo, se determinan las consecuencias del transcurso de tales plazos sin que se haya emitido resolución alguna. Sólo en algunos casos aislados ¹¹² se establece el sometimiento del asunto a un arbitraje que, excepcionalmente, puede configurarse como obligatorio ¹¹³. La apertura de las vías administrativa y jurisdiccional serán, en todo caso, la consecuencia normal de la falta de pronunciamiento ¹¹⁴.

Las referencias a la eficacia del acuerdo también suelen ser habituales, aunque sólo sea para reafirmar su vinculabilidad ¹¹⁵ (dejando claro que ello no supone, en ningún caso, obstaculización alguna de los cauces administrativos y judiciales legalmente previstos ¹¹⁶) una vez cumplidos los trámites procedimentales establecidos (principalmente, los referidos a la firma del acuerdo ¹¹⁷ o de las actas de la reunión donde se recoge, siendo excepcional, el sometimiento de su validez a su publicación en el BOE, previsión que introduce bastan-

¹⁰⁸ Alicante, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁹ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁰ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹¹ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹² Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹³ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁴ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁵ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁶ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Cuchillería y Afines; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁷ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica.

te rigidez, aunque aparezca referida exclusiva a los acuerdos sobre interpretación ¹¹⁸).

Finalmente, entre las previsiones complementarias al respecto podemos encontrar las que hacen referencia al carácter retribuido de la asistencia a las reuniones, sólo sometido a la oportuna justificación de la misma ¹¹⁹.

3. ASPECTOS FUNCIONALES

La parte dedicada a la descripción del régimen competencial constituye, sin duda, la más sustanciosa de la regulación convencional sobre la materia. No en vano, la funcionalidad del órgano paritario va a depender, en principio, del modo en el que las partes del convenio configuren el cuadro de competencias que se le van a asignar.

A pesar de todo ello, son escasos los convenios que contienen descripciones detalladas del régimen competencial ¹²⁰. En la mayoría de las ocasiones, tales descripciones se concretan en el establecimiento de un listado típico de competencias, donde junto a las genéricas de vigilancia, aplicación e interpretación, se recoge un elenco más o menos variado y completo de las funciones específicas que suelen asumir, destacando, entre estas últimas, la atención que merece el papel de la comisión paritaria en la solución extrajudicial de conflictos ¹²¹, fruto, por otra parte, del impulso del legislador sobre la materia.

Por último, son relativamente abundantes las regulaciones convencionales donde la asignación competencial se despacha a través del cómodo expediente de citar genéricamente las funciones más típicas ¹²², lo que, eventualmente, se complementa con remisiones al

¹¹⁸ Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁹ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁰ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²¹ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²² Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica, Zamora Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica.

propio texto convencional (aludiendo a las competencias expresamente encomendadas por el convenio ¹²³, o que, implícitamente, se deriven de lo estipulado en el mismo ¹²⁴), o la futura asignación competencial que efectúe, bien el órgano paritario de un convenio de superior nivel (textualmente, «la Comisión mixta central del Convenio General» ¹²⁵), bien, la propia comisión paritaria ¹²⁶ (en este último caso, estaríamos ante una especie de «autoasignación»).

Indudablemente, este tipo de prácticas, aparte de la confusión que introducen en tan importante materia (y, consecuentemente, en la propia efectividad de las funciones asignadas a la comisión), suponen que, en definitiva, las partes del convenio hacen una cierta dejación de la responsabilidad encomendada por el legislador (que establece al efecto una clara relación de complementariadad, caracterizada por un amplio reenvío material a la regulación vía convencional), con la consecuencia, en definitiva, de que quede reducida a su mínima expresión la potencial funcionalidad de este tipo de institutos.

En todo caso, conviene hacer una sistematización del tratamiento otorgado a las diversas esferas competenciales en la práctica. Para ello, procederemos a agrupar el conjunto de competencias comúnmente asignadas en varios bloques temáticos, lo que no significa, claro está, que esta sea la disposición efectuada por los convenios, donde, como hemos advertido, tal asignación se hace, por lo general, de modo desordenado y asistemático.

Los aludidos bloques temáticos, que se corresponden básicamente con parcelas funcionales clásicas de estos órganos, son los siguientes: a) Competencias genéricas; b) competencias de revisión convencional; c) competencias consultivas; d) competencias en materia de solución extrajudicial de conflictos. El análisis concluye con un conjunto heterogéneo de competencias puntuales no reconducibles a los anteriores grupos y, por ello, recogidas aparte en e) otras competencias.

3.1. Competencias genéricas

La práctica totalidad de los convenios examinados hace referencia, al menos, a alguna de las tres clásicas funciones de la comisión

¹²³ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

¹²⁴ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁵ Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁶ Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

paritaria, es decir, la interpretación, aplicación y vigilancia del convenio (en todo caso, son las dos primeras las que aparecen con mayor frecuencia). Sin perjuicio de la falta de claridad respecto del contenido semántico de cada una de ellas (cuestión que, por supuesto, no resulta aclarada en la práctica convencional), su calificación como «genéricas» se debe, además, a que, cada una de ellas y todas en su conjunto, comprenden una serie de facultades diversas, todas ellas ordenadas a la efectividad práctica del contenido convencional.

Con todo, aunque sea de modo implícito, alguna matización al respecto se desprende del hecho de que suelen aparecer separadas las funciones de interpretación y aplicación ¹²⁷, por un lado, y vigilancia ¹²⁸, por otro. En el primer caso, se deja patente que las facultades que integran tales funciones se dirigen a resolver las dudas que se deriven de la redacción confusa o poco clara de las cláusulas convencionales (de ahí que esta función tenga especial relevancia «cuando en el texto haya mala redacción o errores»), propiciando, de este modo, la aplicabilidad posterior de las mismas. En el segundo caso, la vigilancia o «seguimiento» se refiere al celo recíproco que deben observar las partes en el cumplimiento de lo pactado, lo que no presupone necesariamente falta de oscuridad de las cláusulas convencionales (y, por ello, se suele prever en algún supuesto, un explícito deber de colaboración al efecto, recordándose la sancionabilidad de su incumplimiento de acuerdo con la legislación vigente ¹²⁹). A veces, esta función de vigilancia, normalmente genérica, aparece referida, sin embargo, al cumplimiento de las normas referidas a alguna materia concreta (por ejemplo, la salud laboral ¹³⁰) que, por su propia relevancia, merece un especial énfasis en su control.

¹²⁷ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

¹²⁸ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁹ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁰ Melilla, Convenio para Siderometalúrgica, Nacional Convenio para Metalgráfica,

Por otra parte, esta función de vigilancia no tiene porqué quedar constreñida objetivamente al convenio, aunque son pocos los supuestos donde se efectúa una ampliación de tal facultad, pudiendo abarcar a los acuerdos sobre materias concretas que, eventualmente, surjan a su amparo¹³¹.

3.2. Competencias de revisión convencional

Especialmente trascendente es la función de revisión convencional, de ahí que haya sido objeto de controversia doctrinal y jurisprudencial el alcance de su asignación a las comisiones paritarias. Con todo, y quizás por ello, son pocos los convenios analizados que recogen este tipo de competencias, sea a modo de facultad genérica, o referida a supuestos concretos.

En estos últimos casos, no suelen plantearse problemas, ya que, en realidad, estamos ante supuestos de delegación expresamente contemplados en el convenio y, por ello, claramente delimitados en su alcance material. Los casos más típicos (aunque su frecuencia entre los convenios analizados sea relativamente escasa) son los que se refieren a la negociación sobre la revisión futura de las tablas salariales¹³² (obviamente, cuando dicha revisión no supone únicamente la mera aplicación de los índices de actualización ya acordados en el convenio), o al tratamiento de las horas extraordinarias¹³³. Igualmente típica es la materia de clasificación profesional, respecto de la cual nos encontramos supuestos donde se encomiendan a la comisión paritaria la «adaptación» de la regulación convencional al contenido de los acuerdos y convenios nacionales del sector¹³⁴. En la mayoría de los casos, no obstante, la labor encomendada en la materia a la comisión es menos trascendente, quedando limitada el mero «estudio»¹³⁵.

También constituye una práctica habitual atribuir a la comisión paritaria la facultad de adaptar el convenio a cambios normativos

¹³¹ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación.

¹³² Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³³ Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁴ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁵ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

sobvenidos, sean legales o convencionales¹³⁶, aunque, en ocasiones, la facultad quede reducida al mero estudio de las modificaciones¹³⁷ con el fin de facilitar la negociación futura.

Más problemáticos son los casos en los que se efectúa una atribución genérica, máxime si se hace en unos términos que confieren una gran amplitud a las facultades revisoras (amplitud que puede deberse a lo genérico de la atribución competencial¹³⁸ o, por el contrario, a su explicitud¹³⁹). En estos supuestos, donde la negociación colectiva se configura como un proceso continuo e indefinidamente inacabado, se plantean problemas sobre el alcance objetivo (ámbito material sobre el que se extiende) y subjetivo (legitimación negocial y composición de la comisión paritaria) de tal asignación competencial que, en cualquier caso, sería conveniente aclarar en las cláusulas convencionales donde se lleva a cabo el reconocimiento de estas facultades.

3.3. Competencias consultivas y de asesoramiento

Dentro del marco de la administración convencional, también pueden incluirse una serie de funciones ordinariamente asignadas a las comisiones paritarias que se concretan en la emisión de informes, dictámenes o resoluciones sobre cuestiones, más o menos puntuales, que pueden ser planteadas durante la vigencia del convenio.

Del análisis efectuado se deduce que buena parte de los convenios elude pronunciarse sobre este tipo de competencias, seguramente, por entenderlas implícitas a la labor de gestión ordinaria encomendada a las comisiones paritarias. Los que lo hacen, no ostante, no siguen un modelo prefijado o dotado de cierta homogeneidad. Algunos, simplemente, aluden genéricamente a estas competencias, expresando sus manifestaciones más típicas («emitir dictámenes sobre dudas suscitadas¹⁴⁰», «recibir consultas»); otros, de forma alternativa o complementaria a las alusiones genéricas, se limitan a recoger, sin

¹³⁶ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁷ La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁸ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica «revisión del actual texto del convenio» (si bien, queda claro que «los acuerdos que se adopten comenzarán a regir a partir de la fecha que se acuerde»).

¹³⁹ Lérida, Convenio para Siderometalúrgica «Negociar sobre cualquiera otras materias e incorporarlas en su caso al presente convenio».

¹⁴⁰ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

ánimo de exhaustividad, algunas de las materias puntuales sobre las que podrá pronunciarse la comisión. Estas materias suelen coincidir, por lo general, con aquéllas cuyo tratamiento completo ha quedado pendiente en la negociación del convenio (asesoramiento en el establecimiento de sistemas de primas o métodos de racionalización del trabajo ¹⁴¹, estudio de los acuerdos en materia de clasificación profesional que incidan sobre el convenio ¹⁴², u otros temas más específicos como las horas sindicales ¹⁴³, la distribución irregular de la jornada ¹⁴⁴, la jubilación anticipada ¹⁴⁵, la antigüedad ¹⁴⁶) y lo que se pretende en realidad, al mencionarlas explícitamente como objeto de estudio por la comisión, es que este órgano vaya preparando el terreno para un acuerdo futuro de la comisión negociadora o, incluso, como hemos visto, de la propia comisión paritaria que, de este modo, culmina el proceso por ella iniciado con el trámite de estudio. Como hemos visto, con la misma finalidad se asignan genéricamente competencias de estudio sobre modificaciones legales ¹⁴⁷ o, directamente, se encomienda la tarea de simplificar el texto convencional para facilitar la tarea de los negociadores en la próxima revisión.

Aunque nada suele decirse al respecto, se trata de resoluciones que no tienen carácter vinculante, si bien, en ocasiones, la redacción de las cláusulas de asignación de este tipo de competencias podría plantear alguna duda. Tal es el caso de los supuestos en los que, para una misma materia, las funciones de consulta y asesoramiento aparecen conectadas con las que confieren la facultad de solventar discrepancias, configurándose como tareas previas al eventual sometimiento de algún conflicto a la propia comisión (por ejemplo, cuando se asigna el seguimiento de «situaciones y problemas industriales, generales y concretos, en las empresas y subsectores» ¹⁴⁸), siendo difícil perfilar, también por la falta de claridad de las cláusulas convencionales, la función de consulta de la de solución de controversias.

¹⁴¹ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴² Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁴³ León, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁴ Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁵ Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁶ Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁷ Albacete, Convenio para Cuchillería y Afines; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁸ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

Algo similar ocurre en los supuestos en los que se prevé la intervención de la comisión paritaria en la aplicación de la cláusula de descuelgue salarial. En estos casos, normalmente, la comisión aparece configurada como órgano central en los procedimientos arbitrados, dotada de múltiples funciones (consultivas, decisorias, directivas, de vigilancia) que, no obstante, aparecen a veces entremezcladas en el iter procedimental. Por ello, es exigible una mayor claridad en el alcance (bastante desigual) de las funciones asignadas en la materia a estos órganos, lo que pasa por una mayor sistematicidad en su tratamiento.

Finalmente, en otros supuestos se trata de asignaciones sobre aspectos concretos que suponen la manifestación de las cuestiones que especialmente preocupan a las partes firmantes del convenio, como por ejemplo, el estudio del modo de «poner fin al fraude en la contratación temporal»¹⁴⁹, o «la eliminación del intrusismo o competencias desleales en el sector»¹⁵⁰ controlando la «profesionalización» en el mismo¹⁵¹; el estudio de «temas puntuales y específicos relativos al empleo»¹⁵².

3.4. Competencias en materia de solución extrajudicial de conflictos

Habida cuenta la idoneidad de los medios extrajudiciales en la solución de las controversias laborales (sean éstas individuales o colectivas), la promoción legal (art. 91 ET) o convencional (p. IV. 12º y 14º del AINC) de este tipo de cauces está plenamente justificada. Con todo, la efectividad de tales mecanismos como procedimientos alternativos a la vía judicial depende, en gran medida, en el modo en que se lleve a cabo su articulación técnico-jurídica en los convenios colectivos.

Sea como fuere, del análisis efectuado se desprende que la proliferación actual de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos establecidos con carácter general por la negociación colectiva al más alto nivel (Acuerdos Interprofesionales estatales y auto-

¹⁴⁹ Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁰ Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵¹ Melilla, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵² Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Melilla, Convenio para Siderometalúrgica.

nómicos), no ha restado importancia al papel de las comisiones paritarias. Y no sólo porque en la práctica convencional han seguido gozando de competencias dirimientes en los conflictos suscitados durante la vigencia del convenio, sino porque han sido los propios Acuerdos Interprofesionales los que han otorgado una función prevalente a tales órganos (v., aparte de los AI específicos sobre la materia, lo establecido con carácter genreal el p. IV. 12º del AINC). Ello se debe a que el recurso a los procedimientos de solución que contemplan aparece supeditado a la intervención de la comisión paritaria, bien, configurando esta intervención como trámite preceptivo, bien, dejando que sea el convenio el que tenga la última palabra en los supuestos donde el Acuerdo prevé el trámite directo a los órganos establecidos al efecto (Tribunales Laborales, etc.)

En definitiva, la posición de los respectivos convenios colectivos es determinante para saber cómo se articulan los diferentes cauces de solución extrajudicial de conflictos, por un lado, y cuál va a ser el papel conferido a la comisión paritaria al respecto (lo que, por su parte, esta en consonancia con la articulación negocial en la regulación de la materia contemplada en el AENM, caracterizada por asignar un reparto de funciones normativas por niveles de negociación a la hora de ordenar esta materia).

Por lo general, la práctica habitual consiste en reproducir un esquema similar al anteriormente aludido, estableciendo, en primer lugar, el sometimiento de la controversia a los procedimientos arbitrados en el seno de la comisión paritaria y, en caso de fracaso, abrir la vía a los del Acuerdo al que las partes se hayan sometido mediante la correspondiente cláusula de adhesión explícita (tal y como aconseja el p. IV. 14º del AINC). La existencia de este tipo de cláusulas se encuentra generalizada, bien referida al ASEC¹⁵³, o a acuerdos autonómicos como el de Cataluña¹⁵⁴, La Rioja¹⁵⁵, Navarra¹⁵⁶ (que instauran al efecto un Tribunal Laboral), Castilla-La Mancha¹⁵⁷, Cantabria¹⁵⁸, Aragón¹⁵⁹,

¹⁵³ Albacete, Convenio para Cuchillería y Afines; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁴ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁵ La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁶ Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁵⁷ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁸ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁹ Huesca, Convenio para Siderometalúrgica.

Galicia¹⁶⁰ y País Vasco¹⁶¹. Alguna de estas cláusulas llegan a precisar el tipo de conflicto que someten a los órganos del Acuerdo, bien con el objeto de extender la competencia de éstos a los individuales¹⁶², bien con el objeto de aclarar que sólo se hace referencia a los colectivos¹⁶³. Igualmente, existen casos donde se precisa el tipo de medio de solución al que se someten (normalmente, cuando los acuerdos prevén la sumisión directa), restringiendo, en algunos casos, el sometimiento a la mediación¹⁶⁴, o a la mediación y conciliación, existiendo, respecto del arbitraje (y, en general, de los conflictos individuales), un mero compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas¹⁶⁵.

Con independencia de que sea discutible la condición de «tercero» de la comisión paritaria ante los conflictos surgidos en el ámbito de aplicación del convenio, lo cierto es que, indefeciblemente, la práctica más habitual consiste en atribuirle este tipo de competencias dirimentes, sea a efectos de conciliación, mediación o arbitraje en las discrepancias que le sean sometidas, algo que, por otra parte, es potenciado por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (Estip. IV. 12).

Normalmente, esta atribución se hace de modo genérico (sólo excepcionalmente se hace referencia a alguna materia concreta como, por ejemplo, contratación y extinción¹⁶⁶), sin más especificaciones y a modo de declaración de principios, pudiendo ir referida a uno o varios de los medios aludidos, con¹⁶⁷ o sin¹⁶⁸ indicación de su carácter, obligatorio o facultativo, o, de la naturaleza, individual o colec-

¹⁶⁰ La Coruña Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶¹ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶² Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶³ Lugo, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶⁴ La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶⁵ Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁶⁶ Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶⁷ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

¹⁶⁸ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometal-

tiva, de los conflictos sometidos. Por otra parte, salvo supuestos excepcionales¹⁶⁹, tampoco es frecuente establecer un procedimiento detallado sobre el funcionamiento de tales cauces, previendo, a lo sumo, un mero trámite de audiencia a los interesados¹⁷⁰.

Aunque sea bastante común la atribución de competencias a la comisión paritaria en materia de arbitraje (en algunos casos, es el único medio que se menciona¹⁷¹), su establecimiento se hace casi siempre con carácter facultativo¹⁷² y, principalmente, referido a los conflictos colectivos, siendo excepcionales los casos en los que, además de obligatorio, abarca también a los conflictos individuales¹⁷³. También es preciso señalar que, en algunos casos se precisa que la intervención de la comisión en esta materia se concreta en la designación del árbitro¹⁷⁴, pudiendo recaer el nombramiento en «árbitros externos¹⁷⁵»

Por razones obvias, con menores restricciones aplicativas se deberían contemplar los otros dos medios de solución. Sin embargo, no suelen encontrarse excesivas diferencias en la regulación de la conciliación y mediación. Así, igualmente se configuran, por lo general, como procedimientos facultativos¹⁷⁶, siendo excepcional la previsión de su obligatoriedad¹⁷⁷, restringida, además, a los conflictos colectivos (las alusiones al sometimiento, incluso facultativo, de

lurgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶⁹ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁰ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷¹ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos, Nacional Convenio para Metalgráfica.

¹⁷² Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

¹⁷³ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁴ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁵ Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁶ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁷⁷ Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

los conflictos individuales son bastante escasas¹⁷⁸, lo que, quizás debiera corregirse en el futuro para, romper la inercia al respecto y permitir un mayor juego de estos procedimientos extrajudiciales).

En cualquier caso, lo que sí suele ser habitual, por el contrario, es que se incida en el carácter preceptivo de la intervención de la comisión, bien, como presupuesto para instar toda actuación administrativa y/o jurisdiccional¹⁷⁹ (aún dejando claro que ello no supone, en ningún caso, obstaculizar estas vías¹⁸⁰), bien, como trámite previo para acudir a los mecanismos estipulados en los Acuerdos Interconfederales (ASEC¹⁸¹ y autonómicos), llegando a destacar, incluso, su papel de «primera instancia»¹⁸² (para ambos efectos, se puede prever un plazo para entender cumplido el trámite paritario, en caso de falta de pronunciamiento¹⁸³).

3.5. Otras competencias

Finalmente, el cuadro competencial suele cerrarse a veces haciendo alusión a una serie de funciones genéricas y de diversa índole, cuyo objeto, fundamentalmente, es dejar abierta la posibilidad de que puedan asumirse por la comisión paritaria otro tipo de atribuciones distintas a las expresamente previstas. De este modo, hay que entender las referencias a «las encomendadas por la Ley»¹⁸⁴ o a «todas aquéllas que tiendan a propiciar la efectividad práctica del convenio»¹⁸⁵ o su «mayor eficacia»¹⁸⁶ y «operatividad práctica».

¹⁷⁸ Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸⁰ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Cuchillería y Afines.

¹⁸¹ Albacete, Convenio para Cuchillería y Afines; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸² Albacete, Convenio para Cuchillería y Afines.

¹⁸³ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica: 20 días.

¹⁸⁴ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸⁵ Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica, Asturias, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸⁶ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica.

Junto a ellas, también destacan un tipo de cláusulas donde, de forma genérica, se otorga a la comisión paritaria una serie de funciones que están directamente conectadas al papel de órgano permanente de encuentro que le caracteriza, pero que no tienen un alcance predeterminado. Tal es el caso de los supuestos aquellos convenios donde se le asigna la función de «analizar las relaciones entre las partes contratantes»¹⁸⁷, o el «estudio de la evolución de las relaciones entre los firmantes de este convenio»¹⁸⁸, todo ello con la finalidad, confesada a veces, de «mantener un clima de paz social»¹⁸⁹.

Finalmente, de forma puntual, se suelen asignar otras funciones a las comisiones paritarias en materia de administración del convenio, destacando su idoneidad para servir de instrumento para centralizar la información sobre materias que interesen al sector (situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.¹⁹⁰), procediendo tanto a su recepción como a su distribución. Por último, y de forma excepcional, se le encarga, incluso, la tarea de denunciar la vigencia del presente convenio¹⁹¹, lo que, en definitiva, muestra la potencial funcionalidad de este órgano, la diversidad de funciones que puede asumir y, sobre todo, el decisivo papel del convenio en la configuración de su marco competencial.

4. PREVISIONES ACCESORIAS

A título meramente ilustrativo, conviene destacar una serie de previsiones complementarias en materia de administración convencional. Las más comunes son, por ejemplo, las que suelen fijar el domicilio de la comisión paritaria¹⁹², o las que tienen por objeto aclarar el régimen de las horas empleadas en la asistencia a las reu-

¹⁸⁷ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸⁸ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁸⁹ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁹⁰ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁹¹ Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁹² Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

niones de la comisión, principalmente, para destacar su no computabilidad dentro del crédito de horas sindicales, carácter retribuido («en la misma forma» que las horas del crédito sindical¹⁹³), puntualizándose, en ocasiones, la garantía en la percepción de «salarios íntegros»¹⁹⁴, todo ello, claro está, previa justificación de asistencia, de ahí que se prevea la necesidad de expedir certificación de asistencia a las reuniones¹⁹⁵.

Con todo, este tipo de previsiones de índole instrumental no suelen ser lo habituales que sería deseable, lo que puede generar confusiones al respecto y, en consecuencia, una cierta conflictividad sobre estos aspectos que podrían ser evitadas con su desarrollo generalizado.

¹⁹³ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁹⁴ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁹⁵ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica.

VIII. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

1. INTRODUCCIÓN

El contenido de los convenios del sector en materia de derechos de representación suele seguir, por lo general, un esquema predefinido con independencia de su ámbito de aplicación territorial. En efecto, al margen de aquéllos (un buen número) que tratan esta materia de pasada, regulando únicamente aspectos puntuales relativos al crédito de horas y su eventual acumulación y remitiendo el resto a la legislación aplicable¹ o, incluso, a Acuerdos Interprofesionales preterritos (hay que destacar que, en algunos casos, el tratamiento de esta materia en el convenio tiene como único objetivo, precisamente, el de ser una cláusula de remisión²), la mayoría de los que incorporan un contenido propio lo hacen reproduciendo un diseño similar.

De este modo, el capítulo dedicado a la representación de los trabajadores recoge, bajo denominaciones diversas (tales como, «temas

¹ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

² Es paradigmático al efecto el contenido de, La Rioja Convenio para Siderometalúrgica, cuyo artículo 27 («*Actividades sindicales*») establece, como única previsión, que «*se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Acuerdo Marco Interconfederal, en el Acuerdo Nacional de Empleo, en el Acuerdo Interconfederal y en el Acuerdo Económico y Social (AES) y Ley Orgánica de Libertad Sindical*» (similar contenido en Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.

sindicales»³, «derechos y/o garantías sindicales»⁴, «acción o actividad sindical en las empresas»⁵, o simplemente, «de los sindicatos»⁶), y de forma más o menos sistematizada, el conjunto de competencias, garantías y facilidades que se le atribuyen a los representantes de los trabajadores, sean éstos unitarios o sindicales. De ahí que quizás fuese más correcto el uso de títulos más genéricos y acordes con el contenido real de tales capítulos.

En algunos casos, dicha atribución se efectúa de modo separado en función de la naturaleza (sindical o electiva) de la representación⁷ y, excepcionalmente, este régimen se complementa con una serie de disposiciones comunes a ambas representaciones⁸. Lo habitual, sin embargo, es que los destinatarios de esta materia se configuren de un modo indiferenciado o referido en exclusiva a la representación sindical (o, de forma menos habitual, a la unitaria⁹), siendo las referencias a la representación unitaria, bien puntuales y con el objeto de efectuar una remisión genérica a la normativa aplicable, o bien se limitan a reproducir (casi literalmente) el contenido de los preceptos estatutarios referidos a las competencias, garantías y facilidades (fundamentalmente, los arts. 64, 65 y 68 ET).

Este bloque central de materias se complementa habitualmente por una serie de precisiones preliminares (generalmente, recogidas en

³ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Ceuta, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica Huelva Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁶ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷ Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica, Nacional Convenio para Metalgráfica.

⁸ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

una cláusula de estilo que abre el capítulo) que, a modo de declaración de principios, efectúa una serie de alusiones genéricas (y, hasta cierto punto superfluas, por ser reiterativas del contenido de disposiciones legales; en otros, delatoras de la timidez con que se afronta la materia, en la medida en que se reconoce que el tratamiento convencional de la misma sólo «pretende un más fácil uso de los textos legales»¹⁰) acerca del papel de interlocución que les corresponde a los sindicatos, el reconocimiento de la actividad sindical en las empresas y de los derechos en los que se desglosa y, finalmente, el respeto debido por éstas al legítimo ejercicio de los mismos por parte de los trabajadores a su servicio, reproduciendo parcialmente el artículo 8.1 LOLS. A veces, no obstante, tales principios sólo se entienden aplicables a determinados sindicatos, aquéllos que cuenten con un nivel de implantación, sea este fijo¹¹ o se configure como variable en función de la dimensión laboral de la empresa¹².

En un número nada despreciable de ocasiones, este tipo de previsiones se completan con cláusulas relativas a las denominadas «prácticas antisindicales», que, por lo demás, participan de la misma naturaleza declarativa que las anteriores, ya que no aportan ninguna novedad respecto a lo establecido en la ley, limitándose, en la mayoría de los casos (es excepcional un desglose detallado de las conductas antisindicales que se proscriben¹³) a efectuar una mera recepción de normas legales (art. 12 LOLS, generalmente) acompañada de una remisión a la normativa aplicable, bien de forma genérica¹⁴, bien en relación con algún aspecto puntual (p. ej., en relación con los derechos sindicales de los trabajadores temporales¹⁵, o incidiendo en la prohibición de los despidos discriminatorios¹⁶).

Por último, el mencionado bloque central se suele cerrar normalmente con la regulación de los llamados «Derechos de los cargos

¹⁰ Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

¹² Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³ Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴ Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵ Nacional, Convenio para Metalgráfica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

electivos sindicales», donde se perfilan y, a veces, se complementan, el conjunto de atribuciones legales (excedencias, permisos y derecho de acceso a las empresas) con que cuentan estos cualificados representantes.

A título anecdótico, y sin que se trate de una práctica generalizada, es destacable las cláusulas que contienen una declaración mediante la cual se reservan las mejoras convencionales en materia de derechos sindicales *sólo a los sindicatos firmantes*¹⁷, lo que, además de que supone concebir estas cláusulas como obligacionales y no normativas, plantea el problema de su legalidad, en la medida en que establece una diferencia de trato entre los destinatarios potenciales de la norma convencional (dada su eficacia general).

Finalmente, es preciso aludir al escaso papel que suelen jugar en la materia los convenios de empresa, donde, a lo sumo, sólo se recoge como novedad el eventual establecimiento y regulación de los Comités Intercentros, haciendo uso, en estos casos, de la habilitación contenida en el artículo 63 ET.

No se aprecia, por el contrario, el establecimiento de fórmulas de articulación convencional en la materia, salvo algunos supuestos excepcionales donde se utilizan fórmulas de complementariedad (señaladamente, en materia de acumulación de horas sindicales, donde, para la concreción del pacto, se hace una llamada a la intervención del convenio¹⁸ o, incluso, del acuerdo de empresa¹⁹). Es de esperar, no obstante, que la efectiva aplicación de lo estipulado al respecto en el AINC (p. IV. 7º) y, sobre todo, del AENM (arts. 11.f y 12.f) propicie el establecimiento de un sistema articulado en la regulación convencional del conjunto de los derechos de representación colectiva que, además, tenga la virtualidad de incorporar las exigencias derivadas de los cambios organizativos y de gestión empresarial que caracterizan al actual panorama de las relaciones de producción (algunos de ellos, ya plasmados normativamente y con necesidad de desarrollo vía negociación colectiva).

¹⁷ Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica «*Las facultades, derechos y garantías que aquí se pactan en orden a derechos sindicales, Comités de empresa y Delegados de personal que mejoren la legislación general, serán de aplicación única y exclusiva a aquellas organizaciones sindicales y patronales que firmen o se adhieran a este convenio*».

¹⁸ Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁹ Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

2. CONSTITUCIÓN DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Como se sabe, en materia de constitución de los diversos órganos de representación de los trabajadores, el margen de actuación del convenio queda bastante reducido, sobre todo en el caso de la representación unitaria donde la cerrada regulación legal hace que, en general, los convenios eludan pronunciarse sobre sus aspectos orgánicos.

Con todo, las posibilidades de actuación del convenio están abiertas cuando se trata de órganos sindicales. Por su propia naturaleza, se trata de un ámbito material más propicio a la entrada de regulaciones convencionales que, sin perjuicio de respetar el esquema trazado en la LOLS, puedan matizar, allí donde sea posible, el régimen legal.

Y ello sucede, no tanto en relación con las secciones sindicales, dadas las escasas referencias legales en orden a su constitución (con el objetivo claro de favorecerla) y la remisión que, en consecuencia, efectúa a los respectivos estatutos sindicales (art. 8.1.a LOLS), sino en lo que se refiere a la existencia y reconocimiento de delegados sindicales «internos», con independencia del conjunto de derechos que finalmente se les asigne o de si éste es o no homologable a los reconocidos legalmente para los «externos» o «legales» (ex art. 10 LOLS).

En todo caso, veámos de forma separada las referencias convencionales que, habitualmente, suelen afectar a los aspectos orgánicos de la representación colectiva en las empresas.

2.1. Representación unitaria

Teniendo en cuenta el escaso margen de actuación que la ley ofrece a la negociación colectiva en esta materia, parece lógico que los convenios colectivos prescindan de toda referencia a los aspectos orgánicos de la representación unitaria.

Sólo de forma excepcional aparece alguna mención al efecto, cuyo objeto no es otro que dejar patente la sindicalización de este tipo de órganos. En este sentido, hay que destacar las que podemos denominar *cláusulas antitransfugismo*, por las cuales se establece la facultad de los sindicatos de destituir a los miembros del Comité que, habiendo concurrido a las elecciones dentro de sus listas, hayan cau-

sado baja en la central sindical por la que fue elegido²⁰.

También en relación a estos aspectos orgánicos (y haciéndose eco de la invitación legal al efecto contenida en el art. 67.1 *in fine* ET), se prevé, en ocasiones²¹ el régimen y condiciones en el que, eventualmente, las variaciones sufridas por la plantilla podrán afectar al número de representantes elegidos y, en consecuencia, habrá que proceder a su acomodación (en algún caso, de modo automático²²). Entre estas condiciones se suele establecer que la variación, para ser relevante, debe ser de cierta intensidad, y ello tanto desde una perspectiva estrictamente cuantitativa (a tenor de los módulos legales previstos en los arts. 62 y 66 ET), como desde un punto de vista temporal, condicionando todo cambio a la persistencia de la variación durante un período mínimo (tres meses²³, seis meses²⁴). Por otra parte, se suele prever, como consecuencia, que la acomodación afecte al número de horas sindicales a las que se tiene derecho²⁵.

2.2. Representación sindical

Como se ha apuntado con anterioridad, la incidencia de la regulación convencional sobre los aspectos orgánicos de la representación sindical se concreta, básicamente, en la flexibilización de la designación de delegados sindicales.

Ello no obstante, aunque no de una forma generalizada, algunas referencias pueden encontrarse respecto de las secciones sindicales. En concreto, se aprecia en ocasiones la introducción de requisitos adicionales a los previstos legalmente para la constitución de un cualificado tipo de secciones sindicales (que adoptan denominaciones como «Secciones Sindicales de Empresa»²⁶), reservándose sólo a éstas, un conjunto de derechos suplementarios a los legalmente reconocidos para el resto de las secciones (art. 8.1 LOLS) o, incluso, para las que la propia ley privilegia (art. 8.2 LOLS).

²⁰ Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica.

²¹ Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

²² Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

²³ Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

²⁴ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁵ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁶ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

Los requisitos suelen hacer referencia a un determinado porcentaje de afiliación (normalmente, variable en función de la dimensión laboral de la empresa)²⁷ y, entre los derechos que se reconocen a tales secciones está el de ser representadas por un delegado sindical que goza de un régimen de derechos, facilidades y competencias suplementario al legal.

En otros casos, la introducción de requisitos adicionales referidos al número de trabajadores de la empresa necesario para la constitución de secciones sindicales (50 trabajadores²⁸) tiene como única finalidad la de facilitar la existencia de un delegado sindical que las represente al que, habitualmente, se le suelen reconocer, puntualmente, algunos derechos y garantías pero sin que ello suponga una equiparación más o menos plena con los conferidos a los demás representantes. Dicha equiparación sólo se producirá cuando se cumplan los requisitos legales y, concretamente, que la empresa cuente con una plantilla de 250 trabajadores.

En cualquier caso, y a pesar de la confusión que pudiera crear la redacción de las cláusulas convencionales, este tipo de previsiones hay que entenderlos sin perjuicio del derecho (casi incondicionado) de toda sección sindical a constituirse en la empresa y, en consecuencia, sin menoscabo de los derechos (mínimos) que legalmente se les reconocen.

En relación a los delegados sindicales, por su parte, sorprende que pocos son los convenios que utilizan el margen de disposición que les ofrece la regulación legal, en lo que se refiere, fundamentalmente, al número de delegados (art. 10.2 LOLS). De este modo, se aprecia cómo la mayoría se limita a reproducir dicha regulación²⁹, tanto en lo que se refiere a la escala, como en lo que respecta al porcentaje de audiencia necesario en las elecciones sindicales para que aquélla resulte aplicable, llegando incluso a transcribir la regla legal que asegura al menos un delegado a los sindicatos que no alcance dicho índice de audiencia.

En algunos casos, no obstante, se suelen introducir otros módulos de cálculo a efectos de la designación de delegados sindicales, principalmente, mediante el establecimiento alternativo de requisitos

²⁷ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁸ Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁹ Nacional, Convenio para Metalgráfica.

referidos al índice de afiliación (10% ³⁰). Este parámetro se utiliza tanto para matizar la escala del artículo 10.2 LOLS, como para fijar un umbral mínimo a partir del cual se hace depender el derecho de la sección a designar un delegado con plenitud de garantías.

En otros casos, se fijan, a tales efectos, porcentajes de audiencia electoral superiores al 10% establecido legalmente (15%, 20%), bien estableciendo un índice fijo ³¹, bien, variable en función inversamente proporcional a la dimensión laboral de la empresa ³². En cualquier caso, lo importante es que con estos criterios, no sólo se efectúa el cálculo del número de delegados que corresponde a cada sección, sino que se supedita la existencia de delegados sindicales a la acreditación por las secciones sindicales presentes en las empresas de tales índices mínimos.

En ambos casos, por tanto, parece que se endurece el régimen legal de designación de delegados por parte de las secciones, ya que se incrementan las exigencias previstas a tales efectos. En el primer caso, introduciendo un parámetro (el del índice de afiliación acreditado por la sección) que no es contemplado por el legislador. En el segundo caso, incrementando el índice mínimo de audiencia electoral, tanto para tener derecho a la designación de delegado, como para poder acceder a la escala legal a efectos del cálculo del número de delegados a los que se tiene derecho.

El carácter supletorio de la regla establecida en el artículo 10.2, segundo inciso, LOLS parece permitir este «endurecimiento» de los requisitos convencionales para la obtención, por parte de las secciones con presencia en el comité, del derecho a estar representadas por delegados.

La duda se plantea, sin embargo, respecto de si tal supletoriedad alcanza o no al último de los incisos del citado precepto, es decir, el que tiene por objeto garantizar un delegado a todas las secciones sindicales (hayan o no alcanzado el 10% de votos en las elecciones) con representación en el comité (y, por ello, con al menos un 5% de audiencia electoral). De estimarse esta posibilidad, los perjudicados serían los sindicatos con escasa implantación en la empresa que, normalmente, no tendrían derecho a delegado pese a que tuvieran un índice apreciable de afiliación.

³⁰ Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

³¹ Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.

³² Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

Para evitar los equívocos que pudieran surgir de la falta de claridad de las cláusulas convencionales, hay que partir de la base de que, en principio, el artículo 10 LOLS se configura como una norma mínima, susceptible de ser mejorada en lo que se refiere, tanto al número de delegados a designar (art. 10.2, primer inciso), como en lo que afecta a la flexibilización de los requisitos para tener derecho a designar delegados (art. 10.1 LOLS).

Desde esta perspectiva, la introducción de requisitos adicionales que, en principio, parecen endurecer (no flexibilizar) el régimen legal, hay que entenderla, para considerarla viable, como compensación a rebajas previas en las exigencias legales.

De este modo, podríamos entender justificado el establecimiento de tales requisitos adicionales en la práctica convencional cuando, previamente, se ha procedido a la reducción del umbral legal de trabajadores precisos para tener derecho a delegados. Es decir, cuando en vez de los 250 trabajadores contemplados en el artículo 10.1 LOLS, se establece un número inferior (150³³ ó 100³⁴ trabajadores; 20 trabajadores fijos³⁵) para tener derecho a nombrar delegado con plenitud de derechos³⁶ (o, a veces, con la única exclusión del derecho a crédito de horas³⁷). Precisamente este dato, es decir, su homologación con los delegados sindicales previstos por la ley a pesar de la rebaja en el umbral legal es el que podría justificar la introducción de tales requisitos adicionales. Pero, también, por ello, dichos requisitos carecerían de justificación cuando se superan los mínimos legales pues, en este caso, la regulación convencional, lejos de mejorar, empeoraría el régimen legal, al hacer más difícil el acceso al derecho a designar delegados.

Distintos son los supuestos en los que sólo se prevé la existencia de los denominados delegados sindicales «internos», pues, en estos casos, se parte de la ausencia de cualquier requisito legalmente establecido para la designación de delegados sindicales, siendo una mera facultad de la que disponen las secciones sindicales presentes en la empresa. Teniendo en cuenta que, a pesar de disponer de una

³³ Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁴ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁵ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁶ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁷ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

serie de derechos básicos y acordes con el ejercicio de sus funciones, tales delegados no son homologables, en garantías y derechos, a los previstos legalmente, tanto su propia existencia como, en su caso, la asignación de derechos específicos (por encima de los que hemos denominado «básicos») es una cuestión que queda dentro del libre margen de apreciación de las partes del convenio que pueden pactar la concesión de tales derechos con la contrapartida de que la sección sindical cumpla determinados requisitos (porcentaje de afiliación mínimo con o sin vinculación a la dimensión de la empresa). Normalmente, los derechos que se le suelen reconocer a estos delegados «alegales» se concretan en la asignación de todas o algunas funciones reconocidas legalmente a los «legales» (art 10.3 LOLS), lo que no abarca el régimen de garantías y privilegios de éstos, salvo que la designación del delegado recaiga en un representante unitario³⁸.

Entre los requisitos subjetivos adicionales que suelen contemplarse en los convenios para ser designado delegado sindical, aparte de la habitual previsión acerca de la preferencia (que nunca podría ser exigencia) por el hecho de que sea miembro del CE³⁹, suele establecerse, también, de modo generalizado la exigencia de que se trate de un trabajador de la empresa en activo⁴⁰.

Por último, destacar la previsión que aparece en determinados convenios referida a los supuestos en los cuales en una empresa existan tres o más delegados sindicales de una misma central. En estos casos, se establece la posibilidad de que sea uno de ellos el que asuma la representación «para aquellas cuestiones que trasciendan un único centro de trabajo»⁴¹.

3. FUNCIONES Y COMPETENCIAS

En esta materia, la práctica más habitual consiste en la reproducción más o menos literal de la normativa aplicable, normalmente, desglosando las competencias que corresponden a una u otra representación. En este sentido, se aprecia poca variedad en las fórmulas

³⁸ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁹ Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁰ Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴¹ Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

utilizadas, donde la reproducción de los listados ⁴² apenas tienen otra función que las de agrupar las previstas en la ley cambiando, algunas veces, su orden y disposición, pero sin aumentar dichos listados legales y, en la mayoría de los casos, ni siquiera matizando la literalidad de sus contenidos. Significativo al respecto de esta inercia negociada en materia de competencias es la escasa atención ofrecida a materias tan vitales como la representación en materia de prevención de riesgos, tanto en los que se refiere a sus aspectos orgánicos como funcionales pues, en ambos campos existe un ámbito de disponibilidad convencional nada despreciable en el actual marco normativo.

Por ello, al margen de otras consideraciones, ningún reproche puede hacerse a aquellos convenios que se limitan a remitir la materia a la legislación aplicable ⁴³, pues su aportación en esta esfera no difiere de la de aquéllos otros. En un caso o en otro, la referencia al marco legal puede ir dirigida sólo a los listados genéricos (especialmente, al contenido en el art. 64 ET) o, indistintamente, a algunos de los preceptos donde se recogen competencias puntuales (arts. 44 ⁴⁴, 51 ⁴⁵, etc. ET) y, por incompletas (en la medida en que existen múltiples llamadas puntuales, y no sólo en el ET, a la intervención de los representantes de los trabajadores), poco relevantes de cara a un correcto entendimiento del ámbito competencial asignado a estos órganos.

En definitiva, se aprecia el poco uso que, en general, se ha hecho en los convenios de la posibilidad que ofrece el legislador de incrementar las competencias señaladas (en la medida en que los respectivos listados no tienen el carácter de exhaustivos, sino que se configuran como mínimos).

Por otra parte, no hay diferencias notables en el tratamiento de esta materia en función del tipo de representación contemplada. Por el contrario se suele apreciar un tratamiento equilibrado en la asignación de las respectivas competencias que la ley asigna a uno y otro tipo de representación. Ello no obstante, en ocasiones se detecta algún indicio del mayor protagonismo de la representación unitaria, bien porque se recoga de modo exclusivo su régimen competencial ⁴⁶, bien por la diferencia de tratamiento respecto del previsto para la representación sindical. En otros casos, lo que se aprecia es

⁴² Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴³ Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.

⁴⁴ Soria, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁵ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

una confusión entre las competencias asignadas a una y otra representación⁴⁷, no faltando los supuestos en los que ambas representaciones se entrecruzan funcionalmente, como sucede en los casos en los que se prevé el asesoramiento sindical a la RU en determinadas circunstancias (apertura de expediente de regulación de empleo, conflicto colectivo), y aunque esta intervención quede condicionada a la acreditación por el sindicato de un porcentaje mínimo de implantación (10%)⁴⁸. La sindicalización casi absoluta de la representación unitaria quizás esté en el fondo de esta aparente despreocupación que se aprecia en la práctica convencional a la hora de proceder a la delimitación de competencias.

Por lo demás, en lo que se refiere, en concreto, a la representación unitaria y, partiendo de la base de que (salvo excepciones⁴⁹, por lo demás, intrascendentes desde un punto de vista material, pues no supone el reconocimiento de competencias suplementarias) la asignación competencial se suele hacer de modo indiferenciado para los comités de empresa o delegados de personal.

Con todo, y aunque sea sólo a título ilustrativo, en la medida en que a veces se trata de supuestos aislados, conviene traer a colación algunos ejemplos de competencias asignadas de forma suplementaria a los representantes unitarios.

Utilizando una fórmula casi literalmente repetida en muchos convenios, se suele reconocer la facultad de «vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma»⁵⁰.

Del mismo modo, también se recoge con cierta asiduidad una genérica competencia de control sobre eventuales prácticas discriminatorias en los procesos de selección de personal, asignando a los representantes la facultad de «velar por la legalidad de tales procesos»⁵¹.

⁴⁵ Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁷ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁸ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁹ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁰ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵¹ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

En otros casos no se trata tanto de incorporar competencias nuevas como de extender el ámbito de aplicación objetivo de las ya asumidas. Por ejemplo, cuando se establece que el derecho de audiencia de los representantes por faltas laborales no sólo alcanza a los supuestos de sanciones por faltas muy graves (ex art. 64.1. 7º ET), sino también a las graves⁵². O cuando se faculta la presencia, a instancias del trabajador, de un representante en la firma del contrato, además de en los casos, previstos por la ley (art. 49.2 ET), de liquidación o finiquito⁵³.

Menos habituales son aquellos supuestos donde se prevé un derecho de información en materia de contrataciones temporales (más intenso que el que consituye el de mera recepción de la copia básica) que abarca tanto la modalidad contractual, vigencia, prórrogas pactadas, etc. O, sobre los exámenes y pruebas que han de realizar los trabajadores⁵⁴.

También es poco habitual la introducción de obligaciones formales suplementarias en materia de transmisión de información en los supuestos en que sea obligatoria para la empresa (por ejemplo, hacer constar el sello y firma de quien suscriba por ambas partes... etc.)⁵⁵.

Por último, no por excepcional es menos relevante, el hecho de configurar el cumplimiento de los procedimientos de información y consulta estipulados como condición de validez de las decisiones empresariales sobre la materia⁵⁶.

En relación con la representación sindical, los listados competenciales suelen referirse a los que, de ordinario, pertenecen a los delegados sindicales. En este sentido, lo habitual es establecer un listado «típico» donde, además de reproducir las funciones que, de forma específica les reconoce la ley (art. 10.3 LOLS), con alguna que otra matización (por ejemplo, determinando el ámbito objetivo sobre el que se extiende el derecho de audiencia en caso de sanciones contra afiliados⁵⁷), se incluyen algunas de las que están previstas para la representación unitaria (normalmente, las relativas a los dere-

⁵² Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵³ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁴ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁵ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁶ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁷ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

chos de información y consulta⁵⁸. A veces, estos listados se complementan, a modo de epílogo, por una especie de cláusula de «autocontención» (normalmente del siguiente tenor: «Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias»⁵⁹), cuya finalidad no es otra que plasmar la voluntad de la parte empresarial de que el ámbito competencial de estos representantes quede constreñido al mínimo posible (sobre todo, porque no se comprende qué tipo de «funciones sindicales» les pueden resultar ajenas).

Respecto de las secciones sindicales, sólo en algún supuesto aislado⁶⁰ se puede hallar alguna competencia suplementaria a las conferidas legalmente como, por ejemplo, la facultad de destituir a los miembros del comité, cuando hayan causado baja en la central sindical por la que fue elegido, y, simultáneamente, poder nombrar a los sustitutos.

4. FACILIDADES Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES

En materia de facilidades y garantías conferidas a los representantes para el ejercicio de sus funciones, hay que señalar que, salvo para algunas cuestiones puntuales (regulación de crédito horario, uso de tablón y local), en la mayoría de los casos se efectúa una remisión a la legislación aplicable⁶¹ o, a lo sumo, una reproducción del contenido literal de los respectivos preceptos legales⁶² (fundamentalmente, del art. 68 ET, habida cuenta de la remisión efectuada en la materia por el art. 10.3 LOLS referidas a las que corresponden a los delegados sindicales «legales», y sin perjuicio de las contempladas para ciertas secciones sindicales en el art. 8.2 LOLS), sin que falten las anacrónicas referencias a algún acuerdo interprofesional (en concreto al AMI⁶³).

⁵⁸ Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares, Nacional Convenio para Metalgráfica.

⁵⁹ Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶⁰ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶¹ Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.

⁶² Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶³ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica.

De nuevo, pues, se hace un uso bastante limitado de las invitaciones expresas que la ley hace al convenio para regular esta materia, introduciendo, en su caso, garantías y facilidades nuevas o matizando el alcance de las ya contempladas legalmente (por ejemplo, extendiendo los derechos contemplados en el artículo 8.2 LOLS a todas las secciones constituidas en la empresa, o ampliando el contenido de cada una de ellos).

Llama también la atención que, cuando se establecen algunas garantías o facilidades suplementarias (normalmente, destinadas a la representación sindical), su reconocimiento no se hace de forma generalizada e indiferenciada a todos los sujetos potencialmente beneficiarios. Antes al contrario, tal reconocimiento se efectúa de forma restringida, condicionando su disfrute efectivo al cumplimiento de determinados requisitos adicionales, principalmente, a la acreditación por el sindicato de un determinado índice de afiliación.

4.1. Facilidades

En lo que se refiere a las facilidades, sin duda, la que es objeto de mayor tratamiento (cuantitativa y cualitativamente) es la referida al crédito horario. En efecto, la regulación del crédito horario constituye, lo que podríamos denominar, «contenido mínimo» de todo convenio en materia de representación colectiva. Es fácilmente constatable que estamos ante una de las cuestiones que suscitan mayor interés entre los sujetos negociadores, ya que, con independencia de su amplitud y alcance, siempre aparece contemplada en los textos convencionales examinados, incluso, en aquéllos que se caracterizan por su escasa atención a la materia ⁶⁴.

Ello no obstante, no se observa un tratamiento pormenorizado de los diferentes aspectos en los que la ley permite actuar al convenio, es decir, número de horas totales (siempre por encima del mínimo legal contemplado en el art. 68.e ET ⁶⁵), valor de las mismas y control de su uso por el empresario.

⁶⁴ Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

⁶⁵ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

La fórmula convencional sobre el crédito de horas suele ser, por el contrario, bastante más escueta, concretándose, en la mayoría de los supuestos, en una remisión al régimen legal en lo que se refiere a la determinación del número al que se tiene derecho⁶⁶.

Son relativamente escasos, sin embargo, los supuestos en los que la regulación convencional mejora lo dispuesto en la norma estableciendo un mayor número de horas (+1⁶⁷, +3⁶⁸, +5⁶⁹,) para los mismos umbrales legales, aunque a veces se condiciona tal ampliación a determinadas circunstancias, como por ejemplo, la imposibilidad de acumulación y la urgente necesidad de ampliación (+9⁷⁰). En otras ocasiones, esta regulación se completa con la pevisión de un número superior de horas en determinados supuestos extraordinarios (conflictos colectivos de trabajo, expedientes de regulación de empleo⁷¹, etc.).

También consituye una práctica utilizada, fundamentalmente, de carácter flexibilizador, la modificación de las escalas, principalmente, introduciendo niveles inferiores⁷² a los legales o eludiendo los niveles superiores en aquellos ámbitos territoriales caracterizados por empresas de pequeña dimensión⁷³, o en casos extremos, prescindiendo del sistema de escalas y fijando, simplemente, un número fijo de horas retribuidas para todo tipo de representantes⁷⁴.

En otros casos, la regulación de la asignación del crédito horario se hace más compleja⁷⁵, al hacer depender su cuantía (no siempre superior a las establecidas legalmente), no sólo de la dimensión de la empresa, sino también del cumplimiento por parte de los sindicatos

⁶⁶ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica, Nacional, Convenio para Metalgráfica.

⁶⁷ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶⁸ Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶⁹ Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁰ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷¹ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷² Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷³ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁴ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁵ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

de determinados índices de afiliación (decrecientes en función de la dimensión de la empresa)⁷⁶.

Junto a ello, también se incorpora de manera generalizada la previsión acerca de su acumulación entre representantes y, en consecuencia, la posible existencia de «liberados», haciendo uso de este modo, de la posibilidad que brinda la propia norma legal (art. 68.e, *in fine*)⁷⁷. Esta posibilidad aparece normalmente supeditada únicamente (salvo casos aislados de excesivo grado de procedimentalización⁷⁸) a la existencia de una autorización de cesión por parte de los representantes unitarios y, además, a la comunicación por parte de la central sindical correspondiente⁷⁹, si bien, en ocasiones se limita el número de horas acumulables estableciendo un máximo, bien en términos porcentuales⁸⁰, bien en términos absolutos⁸¹.

No se suele permitir la acumulación por meses, de manera que las no utilizadas en el mes correspondiente se pierden y no pueden disfrutarse en meses sucesivos (ello no obstante, aunque excepcional, no deja de resultar curioso señalar algún supuesto de configuración «bimensual» del crédito⁸²). En algunos casos, no obstante, la regla general queda excepcionada permitiéndose la acumulación (por trimestres, para su disfrute en los meses posteriores,⁸³ etc), si bien, tal excepción parece venir justificada por la concurrencia de circunstancias específicas, tales como existencia de un único delgado sindical en la empresa y además, supeditada al correspondiente acuerdo en el seno del Comité⁸⁴ y con la debida acreditación⁸⁵.

A veces, en determinadas circunstancias (asistencia a congresos, cursos de formación, con ciertas limitaciones temporales⁸⁶) se

⁷⁶ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁷ Nacional, Convenio para Metalgráfica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁸ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁹ Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁰ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸¹ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸² Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸³ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁴ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁵ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁶ Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.; «...por una sola vez al año».

permite sobrepasar, preavisando al empresario (15 días⁸⁷, el máximo de horas mensual hasta un tope (30 horas⁸⁸) y su compensación con las correspondientes a meses sucesivos.

Asimismo, esta fórmula típica suele incorporar una regla por la que se excluye del cómputo del crédito de horas las correspondientes a la *participación de los representantes en la Comisión Negociadora* de un convenio que afecte a la empresa⁸⁹ (a veces, cumpliendo la formalidad de la petición escrita al empresario⁹⁰). En algunos casos, no obstante, la exclusión del cómputo sólo se refieren a las que rebasen el máximo legal⁹¹, con lo cual hay que entender que sí computan las utilizadas para estas funciones hasta agotar dicho máximo.

En otras ocasiones, no obstante, las horas dedicadas a la negociación del convenio se excluyen del régimen jurídico del crédito de horas, llegándose, en algunos casos, a regularse como permisos para los trabajadores que participen en las respectivas, desvinculados, por tanto, del régimen jurídico de facilidades previstas para los órganos de representación institucionalizados⁹².

También son relativamente poco frecuentes la previsiones sobre el valor de la hora sindical retribuida. Normalmente, tales previsiones fijan tal valor en el promedio salarial diario que en la mensualidad en curso venga percibiendo el trabajador⁹³.

Por último, la regulación de esta materia se cierra habitualmente con una cláusula convencional que tiene por objeto aclarar que tales horas retribuidas (y no otras suplementarias) pueden utilizarse para asistir a cursos de formación organizados por los sindicatos u otras entidades⁹⁴.

Raras son las ocasiones en las que se incorpora alguna norma de carácter procedimental en lo que se refiere al uso de las horas sindi-

⁸⁷ Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.

⁸⁸ Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.

⁸⁹ Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁰ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹¹ Nacional, Convenio para Metalgráfica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹² Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹³ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁴ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

cales. Sólo, a veces, se establece la necesidad de comunicación previa de su uso con una determinada antelación y, simultáneamente, se excepciona esta obligación en casos de urgente necesidad⁹⁵.

Por lo demás, constatar que en la mayoría de los casos la regulación del crédito horario tiene como destinatarios a la representación sindical, siendo poco frecuentes los convenios que hacen referencia a la representación unitaria (por remisión implícita a la ley) o que, en su caso efectúen un tratamiento diferenciado de la materia en función del tipo de representación⁹⁶.

Conectado con la regulación de las horas sindicales, al menos desde una perspectiva funcional, merece la pena destacar algunos supuestos, ciertamente aislados, donde se contempla el disfrute de licencias, no sólo para los representantes, sino también para los afiliados con el objeto de facilitar su participación de actividades sindicales de diversa índole (congresos de su central sindical o actividades análogas) a realizar fuera de las horas de trabajo.

Estas licencias pueden tener el carácter de retribuidas⁹⁷ o no⁹⁸, si bien, de serlo, suelen limitarse a los afiliados a determinadas centrales sindicales (las que tengan la consideración de más representativas⁹⁹ o las que acrediten un determinado índice de afiliación y estén, además presentes en la comisión negociadora del convenio¹⁰⁰). El cálculo de su valor se hace sobre la base de «salarios reales»¹⁰¹, siendo destacable la previsión de que el pago de las mismas pueda hacerse mediante el delegado sindical¹⁰². Normalmente, se establece un número máximo anual (por ejemplo, cuatro horas anuales) que, no obstante, puede ser variable en función del nivel de afiliación acreditado¹⁰³.

Como carga procedimental para el sindicato se prevé la necesidad de comunicación anticipada de la reunión de afiliados¹⁰⁴ y relación

⁹⁵ Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁶ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁷ Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁸ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁹ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁰ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰¹ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰² Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰³ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁴ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

nominal de los mismos a efectos de su retibución, cuando esta se haya previsto¹⁰⁵.

Otra de las facilidades habitualmente contempladas en la práctica convencional es la que confirma el derecho al tablón de anuncios por los representantes de los trabajadores con el fin de facilitar la transmisión de información a los trabajadores en todas aquellas cuestiones que les conciernan. Como se sabe, el régimen jurídico de esta facilidad es diverso en función de si la referimos a la representación unitaria o a la sindical. En el primer caso, el artículo 81 ET configura un derecho eventual al tablón: siempre que las «características» de la empresa o centro de trabajo lo permitan. En el caso de la representación sindical, el artículo 8.2 LOLS establece, de forma incondicionada, el derecho al tablón de anuncios, si bien tal reconocimiento sólo va dirigido a determinadas secciones sindicales (las más representativas o las que cuenten con representación en el comité) y, por ello, el correlativo deber legal de la empresa sólo se extiende a estos supuestos.

El tratamiento por los convenios de esta materia se concreta, generalmente, en la trascripción de las previsiones legales en uno y otro caso, bien sea reafirmando la eventualidad del derecho, bien, reiterando la accesibilidad que, en su caso, debe permitir el lugar donde, finalmente, se decida ubicar el tablón¹⁰⁶.

Normalmente, las previsiones específicas sobre la materia tienen por destinatarios a la representación sindical y su objeto no es otro que el de extender, bajo condiciones, el derecho al tablón más allá del régimen legal, es decir, a secciones sindicales que no reúnan los requisitos contemplados en el artículo 8.2 LOLS. De este modo, la falta de alusión a éstas o la confusa redacción de algunas cláusulas convencionales, no puede interpretarse en detrimento del derecho al tablón (incuestionable e incondicionado) que las secciones privilegiadas poseen por mandato expreso del legislador.

En este sentido, podemos advertir algún supuesto, ciertamente aislado, donde se establece, de forma generalizada, la obligación empresarial de poner a disposición de los sindicatos un tablón en todas las empresas que cuenten con representación sindical¹⁰⁷. Lo

¹⁰⁵ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁶ Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

¹⁰⁷ Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

normal, sin embargo, es que el derecho al tablón venga supeditado a que la empresa reúna determinados requisitos, principalmente, a que cuente con un número mínimo de trabajadores, y sólo se extienda a aquellos sindicatos que tengan cierta implantación en la empresa ¹⁰⁸.

De forma similar suele contemplarse el derecho al uso de locales, en cierta medida, porque su configuración legal como tal derecho responde a los mismos caracteres antes señalados, principalmente, en lo que se refiere a su eventualidad. Eventualidad que se agudiza, en el caso de la representación sindical, por la introducción de requisitos objetivos (referidos a la necesidad de que la empresa cuente con una dimensión laboral mínima) no presentes en el caso del derecho al tablón y que, además, se complementan con los comunes requisitos subjetivos que deben cumplir las secciones.

De este modo, las referencias convencionales tienen por único objeto, además de reiterar la eventualidad del derecho al uso de locales de las empresas supeditándolo a que sea materialmente factible en las mismas ¹⁰⁹, establecer el umbral mínimo de trabajadores (100 ¹¹⁰, 1000 ¹¹¹) a partir del cual nacerá el derecho, y ello, sin perjuicio, aún en tales casos, de la eventualidad del mismo, siempre en función de las disponibilidades de las empresas. Por lo demás, no se suele aclarar si el derecho al uso del local, cuando proceda, es un uso exclusivo o compartido por parte de las distintas secciones.

A pesar de la confusión que la configuración del derecho al uso del local en los convenios pueda introducir, es preciso salvar de toda disponibilidad el derecho a favor de las secciones sindicales «privilegiadas», en la medida en que éste es indiscutible una vez concurrentes los requisitos objetivos y subjetivos previstos legalmente (art. 8.2 LOLS). De esta manera, las exigencias previstas en los convenios hay que entenderlas sin perjuicio de la incuestionabilidad del derecho (y del correlativo deber empresarial) en estos casos especiales.

También se suele incluir entre las facilidades a la acción representativa, el derecho a permisos retribuidos para participar en las comisiones negociadoras de los convenios que afecten a la empresa. Permisos que hay que entenderlos como suplementarios al crédito de horas (como, según hemos visto, se encarga de aclarar la práctica

¹⁰⁸ Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁹ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁰ Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹¹ Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

convencional, y a pesar de algún supuesto excepcional donde aparecen confundidos y solapados ambos derechos), en la medida en que no estamos ante una actividad representativa en sentido propio por su propio carácter extraordinario.

En esta materia, como viene siendo habitual, el papel de los convenios se concreta en la reproducción del mandato legal en sus propios términos¹¹². Sólo de forma excepcional, se incluyen precisiones complementarias, sobre todo de índole procedimental (como, por ejemplo, la necesidad de justificar documentalmente la asistencia a las reuniones de la comisión negociadora¹¹³), no faltando algún caso en el que se efectúa un desglosado y minucioso régimen de disfrute del derecho¹¹⁴.

Por último, también puede considerarse como «facilidad» la recaudación de la cuota sindical a través del descuento en nómina practicado por el empresario, ya que al afectar a la financiación del sindicato repercute en un aspecto de indudable importancia en la acción sindical. Tal es el sentido de la obligación legal que se le impone al empresario (art. 11.2 LOLS), supeditada, únicamente, al correspondiente beneplácito del trabajador afiliado.

Con esa finalidad, la práctica convencional en la materia no ha eludido el tratamiento de esta materia. Más bien, todo lo contrario, formando parte, junto con el crédito de horas, las materias que constituyen el que podríamos denominar «contenido mínimo» de todo convenio en materia de derechos sindicales (lo que contrasta con la escasa atención al cánón de negociación, cuestión respecto de la cual las referencias son muy excepcionales¹¹⁵). Esta práctica ha ido dirigida fundamentalmente al desarrollo de los aspectos procedimentales del descuento (básicamente, en lo relativo a la autorización del trabajador e información a suministrar al empresario¹¹⁶), intentando conjugar su plena efectividad con las garantías que, necesariamente, es preciso observar para respetar la voluntad y los derechos del afiliado (también, aunque no se prevean, los relativos a la confidencialidad en el uso de los datos, v. STC 11/98, de 13 de enero y

¹¹² Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹³ Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁴ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁵ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁶ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

otras posteriores en el mismo sentido).

De este modo, y utilizando una fórmula que se reitera en casi todos los convenios (en algunos casos, llega a constituir el único contenido de éstos¹¹⁷), se trata, sobre todo, de garantizar la principal exigencia legal en la materia, es decir, el sometimiento del descuento a la expresa declaración de voluntad del trabajador afiliado. Además, se establece un plazo de vigencia de dicho consentimiento (normalmente, un año) que, no obstante, se renueva tácitamente por silencio del trabajador¹¹⁸.

Junto a ello, se establecen una serie de precisiones de índole procedimental encaminadas a hacer efectivo el pago de la cuota por esta vía¹¹⁹. Finalmente, se recoge la sugerencia legal en lo que se refiere a la prueba del pago, previéndose, en la mayoría de los casos la obligación de la empresa de remitir la copia de las transferencias efectuadas a la cuenta de los respectivos sindicatos¹²⁰.

De discutible legalidad es, sin embargo, el conjunto de cláusulas que tienen por objeto supeditar la obligación empresarial de recaudar la cuota a la existencia de un determinado número de trabajadores en la empresa (por ejemplo, estableciendo que sólo estarán obligadas aquéllas empresas de una determinada dimensión: más de 50 trabajadores¹²¹). La falta de condicionantes legales para la existencia y efectividad del derecho de los sindicatos a establecer esta mecánica en su financiación y, paralelamente, el carácter incondicionado de la obligación empresarial en caso de conformidad del afiliado, hacen más que cuestionable la viabilidad jurídica de este tipo de cláusulas.

4.2. Garantías

En materia de garantías, como se ha apuntado, la práctica es la reproducción, más o menos literal, de las previstas legalmente (art. 68 ET) o, simplemente, la remisión a dicho régimen legal, y ello, con independencia del tipo de representación al que se haga referencia. Por lo demás, no suelen introducirse garantías suplementarias, ni

¹¹⁷ Lugo, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁸ Nacional, Convenio para Metalgráfica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁹ Con detalle, Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁰ Nacional, Convenio para Metalgráfica.

¹²¹ Huesca, Convenio para Siderometalúrgica.

las matizaciones que se efectúan sobre la extensión de las legales son especialmente relevantes.

Entre las garantías que son objeto de atención específica, destaca la que establece una prioridad de permanencia para los representantes de los trabajadores en caso de reestructuraciones empresariales que afecten a la plantilla. La finalidad de estas referencias puntuales, además de dejar claro su extensión a los representantes sindicales (redundando en el contenido del art. 10.3 LOLS, que ya efectúa tal extensión mediante su remisión genérica al art. 68 ET) y los supuestos en los que se aplica («suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas»¹²²), no es otra que la de incorporar algunas precisiones sobre el carácter más limitado de dicha garantía en determinados casos (por ejemplo, que el trabajador beneficiario sea eventual) introduciendo algunas condiciones para la efectividad de la misma (dimensión de la empresa, índice de temporalidad)¹²³.

En cualquier caso, no se efectúa una delimitación precisa del ámbito de aplicación (objetivo y subjetivo) de la garantías, pues, en la mayoría de los casos, ni siquiera se reproducen fielmente todos los supuestos legales (otras causas de suspensión y extinción, supuestos de movilidad geográfica... etc.).

En lo que se refiere a la apertura de expediente contradictorio en casos de sanciones por faltas graves o muy graves, la práctica consiste en ratificar, en todos sus términos, el alcance de la garantía legal, aclarando, en ocasiones, su extensión a los representantes sindicales. Sólo excepcionalmente, se efectúa una regulación más detallada sobre el procedimiento de notificación de la sanción, principalmente, para dejar constancia de las obligaciones que incumben al empresario al respecto, o se extiende temporalmente la garantía más allá de la expiración del mandato representativo¹²⁴.

Finalmente, en materia de garantías, destacar por su significado, a pesar de constituir un supuesto excepcional, la ampliación de alguna de estas garantías a los que, sin ser representantes, concurren como candidatos a las elecciones sindicales¹²⁵, plasmando normativamente lo que constituye una consolidada línea jurisprudencial de

¹²² Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²³ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁴ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁵ Orense, Convenio para Siderometalúrgica

nuestros tribunales (desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre). Teniendo en cuenta la falta de previsión explícita del legislador al respecto, y a pesar del inequívoco apoyo jurisprudencia, no es desdéniable el papel que juega la aludida cláusula convencional.

5. DERECHOS DE LOS CARGOS ELECTIVOS SINDICALES

Como se sabe, el régimen de prerrogativas previsto en el artículo 9.1 LOLS para los llamados cargos sindicales se caracteriza por una doble delimitación de sus potenciales beneficiarios: sólo los cargos pertenecientes a los sindicatos que gocen de la condición de más representativos y que, además, sean cargos, al menos, de carácter provincial.

La intervención de la negociación colectiva para mejorar la regulación legal es incuestionable, a pesar de la falta de invitación expresa. De este modo, el convenio estaría habilitado tanto para extender tales prerrogativas a los restantes sindicatos, imponiendo o no, condiciones objetivas a tal efecto, como para hacer beneficiarios de las mismas a cargos de nivel inferior al provincial. Igualmente, podría actuar sobre el contenido de tales derechos incrementando su alcance o, incluso, introducir otros nuevos.

Examinando con detalle el tratamiento convencional sobre la materia es posible apreciar la concurrencia de alguna de estas posibles regulaciones convencionales, aunque, la regla general es la mera reproducción del diseño legal sin apenas matizaciones relevantes.

De este modo, en materia de excedencia forzosa, se suele plasmar el derecho en los mismos términos del artículo 9.1.b. LOLS¹²⁶. Sólo algunos convenios mejoran lo dispuesto en la ley, bien, ampliando el plazo previsto para la reincorporación (de uno a dos meses¹²⁷), bien reconociendo el derecho a la excedencia a los cargos pertenecientes a otros sindicatos con presencia en la empresa a pesar de no gozar de la condición de más representativo¹²⁸, ratificando, en este último caso, la previsión contenida en el artículo 46.4 ET que, a pesar de su discutido alcance, ya daba cobertura a estos supuestos.

¹²⁶ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁷ Soria, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁸ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

Del mismo modo, también tendrían la consideración de mejora respecto del régimen legal, aquellos convenios (excepcionales) donde se extiende el derecho a cargos sindicales de niveles territoriales inferiores a los recogidos en la ley (comarcales¹²⁹ e, incluso, locales¹³⁰), si bien, delimitando su aplicación a los cargos de mayor relieve (secretario general o de organización). Ninguna objeción sería posible hacer respecto a la viabilidad jurídica de esta mejora convencional, admitida implícitamente por el tenor legal, permitiendo, por otra parte, la adecuación de la finalidad de la norma a realidades específicas donde el peso de la comarca o la localidad puede ser relativamente superior al de determinadas provincias.

Tampoco plantean ningún problema, desde esta perspectiva, las cláusulas que establecen provisiones complementarias sobre el modo en el que se cubren las suplencias de las bajas por excedencia¹³¹, habida cuenta su carácter «neutro» o, incluso, superfluo, al ser una cuestión objeto de atención legal en el que poco margen de actuación se ofrece a la norma convencional.

Mayores dudas plantea, sin embargo, la legalidad (a veces, simplemente, por la oscura redacción de las cláusulas) de aquellos supuestos donde se introducen condiciones adicionales para el acceso o disfrute del derecho a esta excedencia forzosa.

Entre estos condicionantes, encontramos, por un lado, los que se refieren a los requisitos subjetivos que debe reunir el potencial beneficiario, concretándose en la exigencia de una determinada antigüedad (dos años¹³²) o limitando el derecho a los cargos de mayor relieve (al menos, secretario¹³³).

Junto a los anteriores, aparecen, por otro lado, una serie de condicionantes de tipo objetivo. Entre éstos, por ejemplo, los que someten el disfrute del derecho a límites temporales determinados (por ejemplo, tres años¹³⁴), desconociendo, por tanto, el carácter indefinido con el que se configura en la ley este derecho (se otorga, como se sabe, «mientras dure el ejercicio de su cargo representati-

¹²⁹ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁰ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³¹ Soria, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³² Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³³ Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁴ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

vo», art. 9.2.b LOLS). También se incluyen en este tipo los que restringen el ámbito de aplicación del derecho a empresas de cierta dimensión (por ejemplo, sólo a las que cuenten con más de 250 trabajadores ¹³⁵), haciendo que, en empresas de menor dimensión, la propia existencia del derecho (en su configuración legal) dependa de un eventual pacto específico al efecto entre la empresa y el trabajador.

Teniendo en cuenta el carácter de mínimo con que se configura el régimen legal (según el tenor empleado en los correspondientes preceptos de LOLS y ET), no parece posible que el convenio pueda disponer libremente sobre tales aspectos con el objeto de endurecer las condiciones de acceso y disfrute a un derecho que, por otra parte, tiene un significado y alcance bastante determinado.

Además de las referencias a la excedencia forzosa de los cargos sindicales, aunque con menor asiduidad y atención, también suelen aparecer contemplados los otros dos derechos que el artículo 9.1 LOLS reconoce a los cargos electivos de las organizaciones sindicales más representativas: disfrute de permisos no retribuidos para atender funciones sindicales propias del cargo y derecho de visita y acceso a los centros de trabajo.

En el primer caso, las escasas referencias convencionales no suponen una regulación que difiera, en esencia, de la contemplada en la ley. Siendo una materia sometida a los condicionantes técnicos u organizativos presentes en cada centro de trabajo es lógico que su tratamiento sea remitido (implícitamente) a eventuales acuerdos en niveles más reducidos (empresa, centro de trabajo, etc.).

En relación con el derecho de acceso a los centros y, teniendo en cuenta que puede implicar la presencia de trabajadores ajenos a las empresas, pudiera pensarse que la regulación convencional habría de ser relevante, sobre todo, en la determinación de las condiciones de acceso u objeto de las visitas del representante sindical. Ello no obstante, a lo más que se llega, y no siempre, es a la reproducción sistemática de los dos requisitos legales: el referido a la necesidad de preaviso (sin especificar plazo alguno) y el que, de modo cautelar, preserva el normal funcionamiento del proceso productivo en estos casos ¹³⁶.

¹³⁵ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁶ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica.

6. OTROS DERECHOS COLECTIVOS

Junto a las anteriores referencias en materia de derechos de representación, básicamente dirigidas a los órganos de representación institucionizados en la empresa, llama también la atención de una serie de cláusulas convencionales que, integrada en esa esfera del ejercicio de los derechos de representación colectiva en la empresa, tiene como destinatarios principales a los propios trabajadores. Nos estamos refiriendo a la regulación convencional de los *derechos de reunión y asamblea* que, como tales, aparecen en un buen número de convenios colectivos.

Bien es cierto que, en la mayoría de los casos, sólo se mencionan para efectuar la correspondiente (e inmediata) remisión a la legislación aplicable (arts. 77 ss. ET)¹³⁷ o, a lo sumo, para regular algún aspecto específico de su régimen jurídico¹³⁸, sin faltar, no obstante, algún supuesto aislado donde la regulación en la materia aparece contemplada con cierta profusión¹³⁹.

Aparte de fijar (de forma esporádica) un número máximo de asambleas anuales¹⁴⁰, las referencias puntuales tienen por objeto, habitualmente, reproducir sintéticamente el régimen de la convocatoria (legitimados, información preceptiva a la empresa, etc.¹⁴¹) y, fundamentalmente, lo relativo al lugar de reunión. Como se sabe, la regla general contemplada en la ley en materia de lugar de reunión es que lo sea el centro de trabajo y que la misma tenga lugar fuera de las horas de trabajo. Teniendo en cuenta el tenor flexible de la regulación legal, las posibilidades de actuación de la negociación colectiva en esta materia pueden afectar a una u otra circunstancia. Normalmente, sin embargo, se suele ratificar la regla general en todos sus términos, es decir, incorporando también los condicionantes previstos por el legislador, sobre todo, en lo que se refiere a las posibilidades de que el empresario pueda negarse a que se celebre en el centro aduciendo cualquier causa que, a su entender, justifique la negativa¹⁴². En algunos casos¹⁴³, ade-

¹³⁷ Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁸ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁹ Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁰ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴¹ Nacional, Convenio para Metalgráfica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴² Nacional, Convenio para Metalgráfica.

¹⁴³ Nacional, Convenio para Metalgráfica.

más, se precisan (reproduciendo la ley, art. 78.2 ET) cuáles pudieran ser tales causas justificativas de la negativa empresarial (que el centro no reúna las condiciones para ello; incumplimiento por los trabajadores de las reglas en materia de convocatoria; y que hayan transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea, exceptuando las reuniones informativas sobre convenios colectivos, ex art. 78.2 in fine).

Por último, se constata especial interés en dejar claro que su celebración no supone la concesión de «ningún tiempo retribuido»¹⁴⁴, aunque, excepcionalmente, se contempla un nº. máximo anual de «asambleas retribuidas» (ocho asambleas y cuatro horas¹⁴⁵) cuyo procedimiento aparecer regulado con detalle, en contraste con las «no retribuidas», respecto de las que se efectúa una remisión a los «usos y costumbres» de la empresa.

¹⁴⁴ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁵ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

IX. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL

1. INTRODUCCIÓN

Por lo general, el tratamiento del conjunto de vicisitudes por las que puede atravesar la relación laboral es bastante irregular. Además de aquellos convenios que no contienen mención alguna al respecto (aproximadamente, la cuarta parte), los que lo hacen, no suelen recoger una regulación completa de todas estas vicisitudes. Antes al contrario, lo normal es que sólo sean tratadas alguna de ellas, siendo, por otra parte, un tratamiento parcial y no completo de sus respectivos regímenes jurídicos.

Con independencia del contenido y alcance de las cláusulas sobre la materia, la práctica habitual se caracteriza por el hecho de que este conjunto más o menos completo de referencias aparezcan dispersas por distintas partes del convenio, siendo poco común su ubicación integrada bajo rúbricas más o menos genéricas, tales como «movimiento de personal», «movilidad del personal», «traslados» etc. Por otra parte, a pesar de que un número significativo de convenios reproduzcan el contenido de las correspondientes cláusulas del CGM, no todos lo hacen respetando la sistemática y orden conceptual allí reflejado, sin que ello signifique, no obstante, que se hayan hecho eco de las reformas legislativas sobre la materia (en materia conceptual o, en general, en lo que se refiere a la asunción de nuevos papeles por el convenio en la ordenación de sus respectivos regímenes jurídicos). En consecuencia, el resultado es bastante insatisfactorio en general y, particularmente, en relación con determinadas materias respecto de las cuales, la práctica convencional lejos de atender adecuadamente, hace caso omiso de las remisiones

o reenvíos legales, con el consiguiente déficit de regulación que ello genera.

2. CAMBIO DE TITULARIDAD EMPRESARIAL

El cambio de titularidad empresarial, como vicisitud que puede afectar a la relación laboral, no suele ser objeto habitualmente de un tratamiento específico. Sólo en aquellos sectores de actividad donde estos cambios son habituales, se aprecia una mayor atención en la regulación de los efectos de los mismos y, principalmente, en el establecimiento de garantías adicionales a las previstas legalmente.

En los convenios examinados, la presencia de cláusulas con este contenido es ciertamente escasa. Sólo ocasionalmente los convenios de sector contienen alguna referencia a esta materia¹, si bien, en algún caso, con la única finalidad de remitir su estudio en el marco de una «comisión de subrogación» creada al efecto². En efecto, bajo rúbricas diversas como «sucesión de empresas³», «subrogación⁴» o «cambio de titularidad⁵», el tratamiento de esta vicisitud se concreta, bien en una transcripción mejorada del artículo 44 ET, ampliando el ámbito de aplicación objetivo (incluyendo no sólo los supuestos de cesiones delictivas, sino también de las realizadas en fraude de ley) y temporal (elevando de tres a cuatro años la vigencia de la responsabilidad solidaria) del precepto⁶, bien la plasmación de alguna garantía específica que se quiere preservar (como la categoría profesional o antigüedad, en el plano individual, o el derecho de información, en el plano colectivo) frente al cambio de titularidad en los supuestos de contratas⁷. Es precisamente en el ámbito de las contratas donde encontramos una mayor atención a estos cambios de titularidad empresarial. De este modo, y aunque de forma muy

¹ Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

² Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica.

³ Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

⁴ Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷ Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

excepcional, destaca la regulación contenida en algún convenio⁸ en el que, partiendo de la identificación del hecho desencadenante de la sucesión (pérdida de la adjudicación) se efectúa un desarrollo del conjunto de requisitos, bien de índole documental (documentación que debe ser transferida a la empresa adjudicataria) o procedimental (preavisos), bien de índole subjetiva (referidos a los «condicionantes» que deben concurrir en los trabajadores para ser beneficiarios de las garantías previstas en la sucesión, alguno de ellos, bastante discutibles) que es preciso observar en estos casos.

3. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

La práctica convencional en el tratamiento de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pone de manifiesto la escasa atención prestada a esta materia por parte de los sujetos negociadores. En este sentido, son muy pocos los convenios (de sector o de empresa) que contienen referencias explícitas relativas a la ordenación de los diversos aspectos, sustantivos y procedimentales, que integran el contenido del artículo 41 ET. Por otra parte, los que, de forma esporádica, contienen alguna referencia al respecto, ésta suele concretarse en la mera remisión al precepto legal o en su reproducción total o parcial.

El análisis de los convenios efectuado revela esta tendencia generalizada en la negociación colectiva. De hecho, sólo uno de los convenios de sector examinados⁹ contiene alguna previsión relativa a las modificaciones sustanciales (que son igualmente aplicables a los supuestos de movilidad geográfica de carácter colectivo). Esta previsión tiene por objeto establecer una serie de reglas procedimentales suplementarias a las contempladas legalmente (arbitraje en caso de fracaso de negociaciones tras el preceptivo período de consultas) que, además (y esto es importante), se hacen extensivas a supuestos de modificaciones distintos a los previstos por el legislador. En definitiva, aunque puntual, el ejemplo referido constituye una buena muestra de las posibilidades de la negociación colectiva en este complejo ámbito material.

⁸ Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

4. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

El papel asignado tradicionalmente a la negociación colectiva en materia de movilidad geográfica, siendo importante, ha sido objeto de potenciación tras las últimas reformas legislativas. Si, en general, la reforma de 1994 ha supuesto, como se sabe, un claro incremento de los supuestos de negociación institucionalizada en el ámbito de la empresa, ha sido la esfera del ejercicio de poderes empresariales una de las más favorecidas desde esta perspectiva. Entre el conjunto de decisiones empresariales que se «procedimentalizan» mediante la intervención de la negociación colectiva y, en consecuencia, se sustraen del ámbito de las potestades administrativas, nos encontramos las que afectan a modificaciones (de diversa intensidad) del lugar de trabajo originariamente pactado (aunque, a diferencia de otros supuestos, aún persistan algunos vestigios del tradicional intervencionismo administrativo).

Con independencia de que la práctica convencional subsiguiente a la reforma haya asimilado ese nuevo papel, es preciso señalar, no obstante, que las posibilidades de intervención de la negociación colectiva en la materia, antes o después de dicha reforma, no se han ceñido a la esfera procedimental y, en consecuencia, han podido abarcar, al menos en teoría, otros aspectos de su régimen jurídico, bien mejorando la regulación legal, bien complementando sus previsiones, y ello a pesar de las limitaciones que imponen los aspectos de su regulación que, por su propia naturaleza, se configuran como derecho necesario (como ya reconocía el AINC, p. IV.6º).

De este modo, la negociación colectiva ha podido configurar un régimen en materia de traslados y desplazamientos bastante más amplio que el establecido por el legislador, incorporando nuevas posibilidades de movilidad geográfica y dotándolas de un régimen jurídico concreto. Del mismo modo, también ha podido matizar el alcance de las previsiones legales en los supuestos contemplados en el artículo 40 ET, tanto en lo que se refiere a aspectos conceptuales o causales (delimitando la serie de conceptos jurídicos indeterminados que integra el precepto), como procedimentales o relativo al plano de los efectos, todo ello, por supuesto, con el límite del respeto a las reglas legales de derecho necesario relativo.

La valoración que merece la práctica convencional sobre la materia no es, por lo general, demasiado satisfactoria, pudiendo constatar que, salvo excepciones, no se han agotado todas las posibilidades

descritas. Por otra parte, la inercia negocial también ha marcado su ley, con el resultado de una escasa recepción convencional de las innovaciones introducidas por la reforma.

Centrándonos en el análisis de la negociación colectiva en el sector del metal, hay que señalar que, no sólo se pueden extrapolar con facilidad las anteriores conclusiones, sino que la valoración debe ser aún más pesimista y, además, sin matices en función de nivel de negociación (sector/empresa) de referencia. A la espera de una futura regulación general de la materia a nivel estatal (no hay que olvidar que el art. 84 ET la incluye entre las no susceptibles de ser afectadas por convenios de ámbitos inferiores, lo que se concreta con mayor énfasis en el art. 11.1 AENM, donde aparece incorporada en el listado de materias reservadas a la negociación en el ámbito estatal, sin perjuicio de su posterior desarrollo en ámbitos inferiores, a tenor de lo dispuesto en el art. 12.d de este mismo acuerdo), no puede decirse que la práctica negocial en el sector llegue a ofrecer, al menos, un régimen transitorio que responda satisfactoriamente a las exigencias que en la actualidad plantea la regulación de esta materia.

En efecto, se puede apreciar, en primer lugar, que no todos los convenios contienen referencias (aunque sean mínimas) sobre la materia¹⁰. Sólo un tercio de los convenios de sector examinados contempla alguna previsión al respecto¹¹, de los cuales, la gran mayoría

¹⁰ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica, Zamora Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Ceuta, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Melilla, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación...Nacional Convenio para Metalgráfica.

¹¹ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometal-

se deja arrastrar por una práctica ajena a toda pretensión de introducir innovaciones en la materia, prescindiendo, en consecuencia de matizar el régimen legal para ajustarlo a las peculiaridades de la actividad. De este modo, en la mayoría de los convenios las previsiones sobre la materia se concretan, bien en la incorporación del régimen legal (con reproducción literal del precepto¹² o remisión expresa al mismo¹³), bien en la recepción de la cláusula convencional correspondiente a la redacción original del CGM.

En ambos casos, los resultados son relativamente decepcionantes. En el primero, por la irrelevancia de las previsiones efectuadas que, salvo algún ligero matiz eventualmente introducido, no supondrían la alteración del marco jurídico aplicable. En el segundo, porque tratándose de una cláusula convencional no actualizada, la operación descrita tiene efectos aún peores, en la medida en que hace tabla rasa, no sólo de la posterior práctica negocial, sino, incluso, de las posibilidades introducidas tras las últimas reformas legales.

Como vamos a comprobar, los efectos perniciosos de esta inercia negocial se dejan sentir en el tratamiento del conjunto aspectos del régimen jurídico de la movilidad geográfica. Con todo, y sin perjuicio de esta valoración global negativa, será preciso mencionar aquellas previsiones que se estimen relevantes, aunque tengan un carácter más o menos testimonial y aparezcan de manera dispersa en el conjunto de convenios examinados.

En primer lugar, y desde un plano estrictamente formal, es preciso señalar que la ubicación de de las reglas sobre la materia carecen, por lo general, de toda sistematicidad. En algunos casos, determinadas previsiones, como las referidas al régimen económico, se encuen-

lúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, C. para Montajes y Auxiliares; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹² Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica.

tran dentro del capítulo dedicado a las retribuciones (por su carácter de percepciones extrasalariales). En la mayoría de los supuestos, regulaciones parciales e incompletas sobre la materia aparecen dispuestas de modo desordenado, bien en cláusulas aisladas, bien compartiendo ubicación con previsiones relativas a otras vicisitudes (movilidad funcional¹⁴, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo¹⁵), en este último caso, bajo rúbricas como «movimiento de personal¹⁶» o «movilidad del personal¹⁷» (si bien, esta expresión a veces sólo incluye referencias a la movilidad funcional¹⁸).

Las referencias concretas a esta materia suelen aparecer bajo la denominación genérica «movilidad geográfica¹⁹» (poco utilizada), siendo más común su sustitución por la de «desplazamiento/s²⁰» que, no obstante, su carácter específico, suele incluir previsiones referidas a otros supuestos (traslado, etc.). Sólo excepcionalmente, se regulan de modo separado y bajo rúbricas diversas los «desplazamientos» y los «traslados»²¹, no faltando los supuestos en los que sólo aparecen alusiones a éstos últimos²², si bien, en ellos se incluyen referencias a los llamados «traslados del centro de trabajo» (que aparecen diferenciados del genuino traslado o «traslado forzoso y definitivo del trabajador»²³), o simplemente, se regula otra vicisitud distinta (movilidad funcional²⁴).

De este modo, más allá de la mera formalidad, se aprecia cómo el contenido de los preceptos no responde necesariamente a su título,

¹⁴ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸ La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁹ Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁰ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica, 12; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

²¹ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

²² Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

²³ Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁴ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

siendo lo habitual la regulación indiferenciada de varios supuestos de movilidad geográfica sin que haya correspondencia exacta con la denominación que rubrica la cláusula, en bastante ocasiones, utilizada impropia. En consecuencia, los problemas de delimitación conceptual no sólo no se resuelven (como podría hacer el convenio), sino que se incrementan los niveles de confusión, sobre todo si tenemos en cuenta que las referencias son parciales e incompletas.

A estos problemas de delimitación conceptual contribuye también la anteriormente aludida inercia negocial en la materia. De este modo, la permanencia en la actualidad (bien por su reproducción directa y no revisada, bien por plasmación de su recepción convencional en CGM) de textos que tienen su origen en la anterior regulación estatutaria hacen que persistan los problemas de delimitación conceptual y las dudas interpretativas que aquéllas suscitaban, eludiendo, por tanto, el propósito del legislador reformista.

Un ejemplo cualificado de lo anterior, viene representado por la delimitación del concepto de desplazamiento. La reproducción del límite temporal de un año a efectos de la definición del desplazamiento²⁵, no tiene en cuenta que, tras la reforma, es el criterio de la residencia el que mayor relevancia tiene a tales efectos (es significativa la nueva redacción del art. 40.4 ET) y que, a efectos de su oposición frente al traslado, se fija un período de referencia de tres años en su cómputo. En consecuencia, la práctica convencional, lejos de contribuir a clarificar el alcance preciso del concepto (estableciendo los correspondientes parámetros objetivos), persiste en el mantenimiento de elementos que provocan confusión, sin tener en cuenta las pautas aportadas por el legislador para tratar de corregirla.

Lo mismo cabe decir en relación con el tratamiento de las causas justificativas de la decisión empresarial, respecto de las cuales se podría esperar una actuación del convenio encaminada a la determinación de sus respectivos contenidos (habida cuenta de su naturaleza de conceptos jurídicos indeterminados). Pues bien, no sólo se prescinde de tal labor clarificadora, sino que además, llevados por esa inercia fatal, se elude sistemáticamente toda mención a la causa económica, introducida por el legislador tras la última reforma del precepto.

²⁵ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

Normalmente, la regulación de la movilidad geográfica se concreta en previsiones que tienen por objeto establecer el que podemos denominar «régimen compensatorio», fundamentalmente (aunque no de forma exclusiva), dirigido a establecer las percepciones económicas a las que va a tener derecho el trabajador desplazado. Junto a él, y de un modo más o menos detallado, se suele incluir una serie de previsiones de índole procedimental que completan o matizan las contempladas legalmente. En ambos casos, la intervención del convenio colectivo es plenamente factible; en el primero, por expresa remisión del legislador (complementariedad); en el segundo, porque nada impide (principalmente, en los traslados individuales y desplazamientos) incrementar el conjunto de garantías previstas legalmente (suplementariedad).

Las medidas económicas que integran el régimen compensatorio, teniendo en cuenta su finalidad eminentemente reparadora, son distintas en función de si se dirigen a compensar el desplazamiento o van referidas al traslado.

Entre las primeras, nos encontramos habitualmente con la exigencia del abono de las dietas y gastos de viajes. Sin embargo, a diferencia de la práctica convencional en la materia, en rara ocasión las previsiones convencionales van más allá de su mera exigencia, ya contemplada legalmente, sin que se llegue a una concreción de tales percepciones en función del tipo de movilidad, como, por otra parte, suele ser habitual en la práctica convencional.

Las previstas habitualmente en casos de traslados son, en primer lugar, los gastos de desplazamiento, las indemnizaciones a tanto alzado, las ayudas para viviendas. Los llamados «gastos de traslados»²⁶ gastos de desplazamiento suelen incluir, además de los propios del trabajador, los de su familia y enseres²⁷. La previsión de indemnizaciones a tanto alzado es menos frecuente y suelen consistir en el equivalente a dos²⁸ o tres²⁹ mensualidades. Las ayudas destinadas a compensar los gastos suplementarios de vivienda se concretan habitualmente en el pago de una cantidad indeterminada

²⁶ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁷ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁸ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁹ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

equivalente a la diferencia entre el nuevo y el anterior precio de alquiler³⁰, en algunos casos, fijando una cuantía máxima por este concepto³¹.

Junto a las medidas estrictamente económicas, el régimen compensatorio suele completarse, por lo general, con otro tipo de previsiones dirigidas principalmente a facilitar la convivencia familiar en supuestos de desplazamientos de cierta duración. Esta es la finalidad de los llamados «permisos por desplazamiento», previstos legalmente para supuestos de traslados de duración superior a tres meses (art. 40.4, segundo párrafo). El tratamiento convencional de estos permisos (que, aunque generalizado³², normalmente sigue el régimen previsto en el CGM) suele concretarse en la reproducción del precepto legal, en ocasiones matizada en sentido más favorable para el trabajador, al aclarar que el tiempo destinado a los viajes se considerará tiempo de trabajo efectivo compensables con descansos que, a su vez, son acumulables a los períodos vacacionales ordinarios³³. También suele preverse que estos descansos compensatorios sean susceptibles de monetarización mediante pacto expreso al efecto³⁴. Ninguna referencia encontramos, no obstante, en desarrollo del derecho de reunificación familiar contemplado en el artículo 40.3 ET, bien para matizar su alcance, bien para mejorar la parca regulación legal.

Particularmente significativas son las previsiones convencionales en materia procedimental, si bien, hay que precisar que no se agota el abanico de posibilidades abierto tras las últimas reformas, de las que los convenios, por su parte, suelen hacer abstracción. Entre

³⁰ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

³¹ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

³² Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

³³ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

³⁴ La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

estas, destaca la atención suscitada por la regulación del *preaviso* (casi siempre, contenido mínimo de las cláusulas sobre la materia³⁵ y, en ocasiones, contenido único³⁶) que debe observar el empresario en la comunicación de su decisión de desplazar al trabajador, concretando la regla legal que sólo establecía el requisito de la suficiencia en la antelación (lo que contrasta con la mayor precisión con la que se regula este aspecto en relación con el traslado). Normalmente, la práctica habitual al respecto (siguiendo, también aquí, el modelo fijado por el CGM) consiste en el establecimiento de diversos plazos de preaviso en función de la duración prevista del desplazamiento.

De este modo, partiendo de la configuración legal del derecho (cinco días por desplazamientos superiores a tres meses), se procede a su mejora mediante el establecimiento del derecho a permisos por desplazamientos de menor duración (la regla habitual es cuatro días de antelación por desplazamientos superiores a quince días)³⁷. Por otra parte, la obligación de preavisar con una determinada antelación también suele extenderse a otros supuestos que no son calificables de desplazamientos en sentido estricto, pero que suponen, en sentido amplio, la imposición de una movilidad al trabajador (son, como veremos, los supuestos de «incorporación a obra», referidos a empresas itinerantes)

Aunque de forma menos generalizada (a pesar de las posibilidades que deja abiertas el legislador), también suelen incluirse otras previsiones de naturaleza procedimental que tienen por objeto, principalmente, limitar el ejercicio de la facultad empresarial, ampliando, en consecuencia, el régimen de garantías del trabajador afectado. Entre este tipo de reglas, pueden destacarse, por ejemplo, las relativas a la forma de la comunicación al trabajador (por escrito y, además, de forma simultánea al delegado de personal estableciendo una determinada antelación³⁸. O las que, de forma ocasional, establecen un orden de prelación, normalmente, en sentido inverso a la antigüedad³⁹

³⁵ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁶ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁷ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

³⁸ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

(aunque ocasionalmente, también se establece esta prioridad de permanencia para las trabajadoras embarazadas⁴⁰), o un derecho de opción preferente para el trabajador trasladado a la hora de ocupar vacantes en casos de ampliación de plantilla⁴¹. O, finalmente, las que tienen por objeto garantizar que, en todo caso, el desplazamiento o traslado se hará sin detrimento en las condiciones económicas del trabajador⁴².

También son dignas de mención (aunque tengan un carácter excepcional) las previsiones que, de forma suplementaria, fijan indemnización por encima de la legal en los casos de que el trabajador muestre su disconformidad con la decisión de traslado y opte por la extinción⁴³. O aquellas otras (igualmente, excepcionales), relativas a los traslados colectivos, que establecen un procedimiento específico para supuestos de que no se alcance un acuerdo tras agotar el período de consultas previsto en el artículo 40 ET⁴⁴. Se trata de un procedimiento arbitral que, con carácter general, ya viene contemplado en el artículo 4.1.d ASEC y cuya incorporación en los convenios (tanto para traslados como para modificaciones sustanciales de carácter colectivo) debe merecer, sin duda, una valoración positiva, siendo aconsejable que esta práctica se generalice.

Más discutibles, sin embargo, son las previsiones relativas al procedimiento de impugnación de decisiones de desplazamientos en casos de desacuerdo del trabajador⁴⁵. En primer lugar, porque cuando consisten en la mera reproducción del régimen legal (arts. 40 y 138 LPL) son totalmente prescindibles⁴⁶; y, cuando, de forma equívoca, introducen matizaciones (por ejemplo, referencias a la «autoridad laboral⁴⁷» como instancia de decisión en la materia en vez aludir a la «jurisdicción competente», lo que tiene como causa la incorporación desactualizada de la cláusula contenida en el Convenio

³⁹ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁰ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴¹ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴² Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴³ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁴ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁵ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁴⁶ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁴⁷ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica.

General) sirven para aportar mayor confusión al respecto.

Finalmente, es preciso señalar que, junto a los supuestos legales de movilidad geográfica (desplazamientos y traslados), la negociación colectiva suele incluir otros que, a diferencia de los anteriores, presentan la particularidad de que en ellos concurre una voluntad del trabajador favorable a tal movilidad, bien porque es el propio trabajador el que aparece como interesado en la misma (movilidad geográfica voluntaria), bien porque la movilidad sea fruto de un acuerdo expreso entre empresario y trabajador (movilidad geográfica pactada). Entre los supuestos de movilidad geográfica voluntaria, encontramos (si bien de modo ocasional) referencias a las denominadas «permutas»⁴⁸ que, al concebirse como una ventaja o derecho del trabajador, prescinde de incorporar compensación alguna. Es más, la finalidad de su regulación es, básicamente, dejar claro este extremo e, incluso, establecer a priori la aceptación del trabajador de una eventual disminución de salario. Con la misma finalidad (aunque sin llegar a este último extremo) se contemplan en los convenios los supuestos de movilidad geográfica pactada, de modo que, al excluirlos expresamente del régimen compensatorio previsto para desplazamiento y traslados.

En todo caso, con la anterior exclusión, además, se procede a la delimitación conceptual de las figuras contempladas, como ocurre también en aquellos casos en los que se hace referencia a la denominada «incorporación a obra»⁴⁹ (originariamente, aparece en el CGM). Bajo esta denominación se recogen la movilidad de los trabajadores («contratados específicamente a estos efectos») en empresas de naturaleza móvil o itinerante (empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc). La finalidad de su regulación no es sólo la de excluir estos supuestos del concepto de desplazamiento y, en consecuencia, de su régimen compensatorio. Además de ello, de forma suplementaria (en la medida en que la ley no establece nada en estos casos), se suelen recoger una serie de derechos para los trabajadores afectados por desplazamientos de cierta duración, principalmente, en materia de preavisos y permisos.

⁴⁸ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁹ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica.

Otros supuestos de movilidad geográfica en sentido amplio (aunque al margen de las previsiones legales) que se contemplan ocasionalmente en los convenios examinados son los referidos a los «traslados del centro»⁵⁰ (principalmente, para delimitar el supuesto y para determinar sus efectos indemnizatorios) y a los «desplazamientos al extranjero»⁵¹ (rúbrica bajo la que se recoge una serie heterogéneas de reglas de diversa índole, básicamente, con la finalidad de establecer un cuadro de garantías para los trabajadores desplazados). Ambos tipos de cláusulas son fruto de la transcripción literal de las que, con igual denominación, aparecían ya en el CGM lo que pone de manifiesto las escasas innovaciones sufridas por esta materia y, en consecuencia, el peso de la inercia negocial.

5. MOVILIDAD FUNCIONAL

Siendo una materia de relativa trascendencia, del análisis convencional efectuado no se deduce que sea objeto de tratamiento generalizado. Sólo la tercera parte de los convenios examinados hace alguna referencia aunque sea puntual a aspectos relacionados con los cambios de puesto de trabajo a los que pueden ser sometidos los trabajadores. Por otra parte, no se puede decir que todos aquéllos que incorporan alguna cláusula al respecto⁵², lo haga de manera satisfactoria, a tenor de las posibilidades de intervención convencional previstas (explícita o implícitamente) tras las últimas reformas legislativas.

⁵⁰ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵¹ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁵² Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.

En este sentido, conviene precisar que, además de aquellos supuestos en los que la regulación convencional se limita a la mera remisión a la legislación aplicable⁵³ (en algún supuesto, tras una ligera referencia a un aspecto concreto y, normalmente, para reproducir lo previsto legalmente⁵⁴), sin que falten los supuestos de recepción parcial o total⁵⁵ del contenido de los correspondientes preceptos estatutarios.

En lo que se refiere a su ubicación sistemática en los textos convencionales es preciso dejar constancia de la falta de orden alguno al respecto. De este modo, con independencia del contenido y significado de la intervención de la norma convencional, la regulación de la materia aparece recogida, normalmente en una cláusula autónoma bajo diferentes denominaciones específicas, tales como «Trabajos de superior o inferior categoría»⁵⁶ («...a la ostentada»⁵⁷), «Trabajo en distinta categoría profesional»⁵⁸ o «Trabajo en distinto grupo profesional»⁵⁹, donde, de forma más o menos diferenciada se regulan aspectos relativos a los diversos supuestos de movilidad funcional; son escasos, no obstante, los convenios en los que se utiliza la terminología acuñada legalmente (es decir, «movilidad funcional»⁶⁰ o, al menos «movilidad»⁶¹). En no pocas ocasiones, sin embargo, las referencias sobre la materia aparecen junto a otras relativas a diferentes vicisitudes (ingreso, período de prueba, desplazamientos, extinción⁶²), todas ellas en una misma cláusula convencional rubri-

⁵³ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

⁵⁴ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁵ Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁶ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁷ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica, y Convenio para Montajes y Auxiliares: simple remisión al régimen legal.

⁵⁸ La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵⁹ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁶⁰ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica, Nacional Convenio para Metalgráfica.

⁶¹ Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶² Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

cada, ordinariamente, con expresiones genéricas como «Movilidad del personal»⁶³ o «Movilidad personal»⁶⁴, o, incluso, «traslados»⁶⁵.

Dejando de lado el análisis formal, la valoración que merecen los contenidos de estas previsiones no difiere, en absoluto, de la anteriormente expresada. La regla general es la de un tratamiento parcial e impreciso de la materia, donde la terminología utilizada es expresiva de la falta de actualización de los contenidos a las reformas sufridas últimamente (a pesar de que ya hace más de un lustro que acaecieron). En este sentido, es llamativo que sólo excepcionalmente se utilice los conceptos de «grupo»⁶⁶ o «categoría equivalente»⁶⁷ a la hora de identificar los límites de la movilidad funcional, persistiendo, de forma generalizada, el tradicional uso de la figura de la categoría profesional, menos adecuada a tales fines. A este respecto, conviene resaltar que los convenios que utilizan el grupo profesional como criterio delimitador son los que efectúan una transcripción, más o menos matizada, del contenido del CGM sobre la materia, donde, a pesar de ser anterior a la reforma (data del año 1987), ya se contemplaba esta opción. En consecuencia, hubiera sido deseable constatar en la negociación colectiva del sector un mayor predicamento del modelo plasmado en esta norma convencional.

Generalmente, y con independencia de la terminología utilizada, la regulación sobre la materia se concreta en el establecimiento de una serie de previsiones relativas a la denominada movilidad funcional extraordinaria o vertical, es decir, la que sobrepasa los límites ordinarios del poder de dirección (art. 39.2 ET). Sólo ocasionalmente, se contienen referencias a la movilidad funcional horizontal⁶⁸ (art. 39.1 ET) o voluntaria⁶⁹.

Por otra parte, aunque se contemplan referencias dirigidas tanto a la movilidad funcional descendente como ascendente, es esta última

⁶³ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶⁴ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶⁵ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶⁶ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁶⁷ Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁶⁸ Málaga, Convenio para Automoción.

⁶⁹ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

la que suscita una especial atención en los convenios examinados, quizás, por las expresas invitaciones que efectúa el legislador al respecto. De este modo, las referencias a los «trabajos de superior categoría» son cuantitativa y cualitativamente más importantes que las destinadas a precisar aspectos relativos a la realización de trabajos de inferior categoría.

En ambos casos, además de la reproducción de las previsiones legales, suelen contemplarse una serie de reglas que tienen por objeto matizar el alcance de aquéllas con la finalidad de incrementar el nivel de garantías del trabajador afectado o los mecanismos de control de la decisión empresarial por los representantes de los trabajadores. Tal es el caso de la exigencia, a modo de *conditio sine qua non*, de que la decisión conste por escrito, con expresión de la duración máxima de la medida⁷⁰ y se comunique tanto al trabajador como a los representantes⁷¹.

En los casos de movilidad descendente, la asignación de trabajos de inferior categoría se supedita al mandato legal de mantener la retribución de origen (salvo supuestos de movilidad funcional voluntaria⁷², expresamente salvados en el texto del CGM). Adicionalmente, hay casos en los que efectúa una determinación de los límites temporales de la medida (normalmente, se fijan en los dos meses estipulados en el CGM⁷³), con la previsión de que, en la medida de lo posible no se reitere la medida en la persona del trabajador ya afectado⁷⁴; finalmente, en ocasiones, se establece un específico deber de información a cargo del empresario en estos casos⁷⁵.

Mayor atención convencional suscita la asignación de «trabajos de superior categoría», donde suelen establecerse un conjunto de previsiones que toman como punto de partida la regulación legal y

⁷⁰ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷¹ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷² Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

⁷³ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁷⁴ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁵ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

que, inevitablemente, acaban entrecruzándose con las propias reglas convencionales en materia de ascensos (que funcionan como límites, más o menos absolutos, frente al derecho a consolidar el ascenso de categoría cuando el cambio adquiere una cierta entidad temporal).

En relación con esta modalidad, suele ser habitual, aparte de reafirmar el derecho a la percepción de las diferencias retributivas, el establecimiento de un plazo máximo para consolidar el ascenso, no siempre coincidente con el legal, ni calculado conforme a los mismos parámetros (normalmente se concreta en un plazo fijo de dos ⁷⁶ o tres ⁷⁷ meses, sin precisar período de referencia alguno). Ocasionalmente, la mencionada consolidación del ascenso aparece supeditada al condicionante genérico de la titulación suficiente ⁷⁸. También es habitual en algunos convenios (en concreto, los que reproducen la cláusula correspondiente del CGM) establecer un límite máximo de duración en el cambio de categoría (normalmente, fijado en cuatro meses), a partir del cual (reproduciendo el mandato legal) la empresa vendrá obligada a cubrir la vacante en la forma prevista en materia de ascensos ⁷⁹. Este límite sólo resultará inaplicable en los supuestos de sustitución por suspensiones contractuales con derecho a reserva de puesto de trabajo (en concreto, por «servicio militar, enfermedad profesional o accidente de trabajo ⁸⁰», reproduciendo en este sentido la literalidad del CGM). Del mismo modo, se establece el derecho a consolidar el salario (aunque no necesariamente la categoría, ni suponga la creación de un nuevo puesto) cuando la duración del cambio sea de una entidad considerable («doce meses alternos ⁸¹»); sólo excepcionalmente, cuando no se haya procedido a la cobertura de vacantes y la duración del cambio de categoría sea superior a un plazo relativamente largo (dieciocho meses ⁸²), se prevé la definitiva consolidación del ascenso. Por últi-

⁷⁶ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁷ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁸ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷⁹ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁰ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁸¹ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

mo, aunque de modo excepcional, junto a las anteriores previsiones, se contempla también para este tipo de movilidad, el establecimiento de facultades de información y vigilancia para los representantes unitarios⁸³.

Un peculiar supuesto de movilidad funcional que aparece recogido en los convenios con relativa frecuencia (aunque sin sobrepasar la cuarta parte de los de sector) es la que tiene por objeto «acoplar» a un trabajador que ha sufrido una disminución de su capacidad (física o psíquica) para el desempeño de su puesto de trabajo habitual. Teniendo en cuenta la especificidad del supuesto, donde la movilidad no se concibe para la satisfacción de un interés del empresario, sino que se configura como consecuencia del reconocimiento de un derecho (el del trabajador afectado por la disminución a poder seguir desempeñando una actividad laboral en la empresa), pueden plantearse dudas acerca de si no resulta más idóneo tratar esta materia en el apartado referido a la suspensión contractual por causa de incapacidad del trabajador. La diversidad con que aparece contemplada este tipo de situaciones en los convenios hace aún más difícil su adscripción, ya que, a veces, ni siquiera se contempla la movilidad como consecuencia a la hora de precisar el alcance del derecho para su titular.

En cualquier caso, a pesar de las dudas que pudieran surgir y aunque no siempre se se haga alusión explícita al respecto, parece que se trata de supuestos de incapacidad permanente parcial o total⁸⁴, de ahí que su regulación aparezca conectada más con la de la movilidad funcional que con la de la suspensión contractual. Por otra parte, la ubicación en los convenios de este tipo de cláusulas, normalmente, bien, dentro de el apartado correspondiente al tratamiento de la «movilidad» en general (geográfica y funcional)⁸⁵, bien, inmediatamente después del tratamiento de la movilidad funcional⁸⁶, hace presumir que tal consideración no es ajena a la voluntad de los

⁸² Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.

⁸³ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁴ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁸⁵ Burgos, Convenio para Siderometalúrgica, Nacional Convenio para Metalgráfrica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁶ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

sujetos negociadores (sobre todo si tenemos en cuenta que es habitual la utilización de la rúbrica «por disminución de la capacidad física», alusiva a estas situaciones, justo tras la referida, con distinta denominación, a la movilidad funcional).

En efecto, con una diversidad de denominaciones (Trabajadores con capacidad disminuida»⁸⁷ o «capacidad disminuida»⁸⁸), «por disminución de la capacidad física»⁸⁹, «Disminuidos físicos»⁹⁰ y «psíquicos»⁹¹) que guarda correspondencia con la de sus contenidos, este tipo de previsiones establecen como causa de la eventual movilidad el reconocimiento de una preferencia al trabajador afectado por la disminución a ocupar el puesto de trabajo más adecuado a sus nueva capacidad y, en consecuencia, la movilidad no sólo será la suya sino también la del trabajador que esté ocupando el puesto al que se le destine (por eso, de forma genérica, en los convenios se alude a la «movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador»⁹²), con independencia de que sólo se contemple de forma específica la situación del disminuido.

Aunque no en todos los casos⁹³, también suele ser habitual hacer referencia a las causas que han provocado la disminución de la capacidad, procediendo, de este modo, seleccionar las que habilitan el ejercicio de tal preferencia y, en consecuencia, a limitar el alcance de la norma. Normalmente, entre las causas que deben haber originado la disminución se encuentran el *accidente de trabajo y la enfermedad profesional*⁹⁴, aunque, en ocasiones, se hace referencia, en general, a «cualquier otra enfermedad, siempre que ésta no le impida desarrollar

⁸⁷ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸⁸ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁸⁹ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos, Nacional Convenio para Metalgráfica.

⁹⁰ Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹¹ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹² Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁹³ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁹⁴ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Sidero-

el trabajo», o, de forma más limitada, a la enfermedad común «de larga duración»⁹⁵. En otros supuestos, la descripción de las causas es más amplia, al incluir el «desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa»⁹⁶ o (a veces de forma simultánea) se restringe al limitar los casos de accidente de trabajo a los no imputables al trabajador⁹⁷. Sólo excepcionalmente se incluye la *edad* entre este conjunto de causas habilitantes del derecho⁹⁸.

Finalmente, la regulación contenida en este tipo de cláusulas se cierra con la previsión de que, en la medida de lo posible, al trabajador se le asigne un puesto de trabajo dentro de su grupo profesional y, en caso de que fuese inferior, se garantiza la percepción de la retribución de origen⁹⁹. Excepcionalmente, se prevé que, cuando fuese imposible para la empresa este «acoplamiento» del trabajador (por ejemplo, falta de puesto adecuado a sus circunstancias, imposibilidad de crearlo u otras causas organizativas), éste tendrá derecho a recibir una indemnización a tanto alzado fijada en el convenio¹⁰⁰, quedando la empresa liberada de toda obligación al respecto.

6. ASCENSOS

Como se sabe, el papel de la negociación colectiva en materia de ascensos es decisivo, ya que el legislador opta por establecer una relación de complementariedad en la materia (art. 24 ET) y, en consecuencia, remite la cuestión a la libre discrecionalidad de los sujetos negociadores. La intervención tradicional de la negociación colectiva (no mediatizada en este caso por las reformas legislativas, que apenas han afectado a esta materia) se ha concretado en el establecimiento de una serie de reglas referidas tanto a los criterios apli-

metalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁵ Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁶ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica, Nacional Convenio para Metalgráfica.

⁹⁷ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁸ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁹⁹ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁰⁰ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica.

cables para la promoción de los trabajadores, como, con mayor o menor detalle, a aspectos procedimentales.

El tratamiento de los ascensos en los convenios sectoriales examinados se caracteriza por la escasa o nula atención prestada a esta materia. Por una parte, sólo un pequeño porcentaje (alrededor del 20%) contiene alguna referencia específica al respecto ¹⁰¹ y, en ocasiones, sólo con la mera finalidad de remitirse a lo dispuesto en los correspondientes preceptos de otros cuerpos normativos, sean éstos de naturaleza heterónoma (Ordenanza Laboral ¹⁰² o ET ¹⁰³, con el despropósito que ambas remisiones suponen) o autónoma (CGM¹⁰⁴), o bien, de encomendar a la comisión paritaria la elaboración de un plan de ascensos para cada uno de los subsectores ¹⁰⁵.

En lo que se refiere a la sistemática utilizada, y al margen de aquellos supuestos donde el ascenso, bien, es consecuencia de una reclasificación profesional por desempeño de una categoría superior (y a pesar de que a veces se regule conjuntamente con el resto de aspectos concernientes al régimen de ascensos ¹⁰⁶), bien, se contempla en el ámbito del régimen disciplinario con la finalidad de establecer una sanción que lo limita, la práctica habitual consiste en dedicar una cláusula del convenio colectivo que, bajo diversas denominaciones («ascensos ¹⁰⁷», «promo-

¹⁰¹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰² Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰³ Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁴ Murcia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁵ Orense Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁶ Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁷ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

ción¹⁰⁸», «sistema de promoción profesional¹⁰⁹» o, incluso, «movimiento de personal¹¹⁰», efectúan un tratamiento, más o menos, detallado de aspectos relativos a esta materia.

El contenido de estas cláusulas es, asimismo, bastante irregular. Por un lado, existen convenios donde la regulación de la materia se concreta en contemplar algún aspecto puntual de índole procedimental como, por ejemplo, el establecimiento de la libre designación como criterio exclusivo en la cobertura de puestos que impliquen el ejercicio de autoridad o mando¹¹¹; o la implantación, como único procedimiento de ascenso, del concurso oposición basado en el mérito y la aptitud (en sustitución de otros, como la libre designación o la antigüedad)¹¹²; o, criterios complementarios de prioridad para el ascenso en supuestos de igualdad de condiciones o méritos (antigüedad, etc.)¹¹³; o, finalmente, la participación de los representantes en la confección de programas de exámenes, pruebas de aptitud y tribunales colegiados¹¹⁴, a los que, en alguna ocasión, se les denomina «Tribunal de aptitud¹¹⁵» (de nivel sectorial y configuración mixta, presidido por un personal «neutral» designada por la comisión paritaria).

En otros casos, este tipo de tratamientos puntuales se concreta en el establecimiento de previsiones referidas a determinadas categorías de trabajadores, normalmente de baja cualificación (peones, auxiliares administrativos¹¹⁶, aprendices¹¹⁷), con el objeto de reconocer el derecho al ascensos automáticos¹¹⁸ o (para categorías algo más cualificadas) a solicitar el correspondiente examen a tal efecto, una vez cumplido un determinado período de tiempo en el desempeño de la categoría¹¹⁹.

¹⁰⁸ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰⁹ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁰ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹¹ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹² Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹³ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁴ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁵ Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁶ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁷ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁸ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹⁹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica.

Junto a los anteriores supuestos, aparecen otros donde el tratamiento es algo más completo¹²⁰ (son, en su mayoría, los que reproducen el modelo del CGM), principalmente, en lo que se refiere al procedimiento de ascensos, donde los criterios aparecen diversificados en función de la naturaleza del puesto a cubrir (los de libre designación por implicar ejercicio de autoridad se excluyen del régimen general) y, donde, además, se establece un listado orientativo de criterios objetivos de valoración a efectos de su incorporación en los diferentes sistemas de ascensos que se arbitren en las empresas. Finalmente, la regulación se completa con la introducción de la antigüedad como criterio complementario para determinar el ascensos en supuestos de «idénticas condiciones de idoneidad», y con la atribución a los representantes de una genérica facultad de control en la aplicación de las mencionadas previsiones.

Sólo excepcionalmente¹²¹, se observa el establecimiento de normas en materia de publicidad de las convocatorias que, normalmente, incluyen una serie de obligaciones empresariales relativas a la necesidad de dar a conocer con la suficiente antelación (treinta días) datos como el número y naturaleza de las vacantes, las fechas de examen, el programa a desarrollar, los requisitos que se deben reunir para concursar, la forma de examen, etc.

7. SUSPENSIONES

En materia de suspensión del contrato de trabajo, las posibilidades de la negociación colectiva son, en principio, bastante amplias, sobre todo, en lo que se refiere al desarrollo suplementario de las escasas previsiones legales al respecto. La práctica convencional, no obstante, efectúa, por lo general, un tratamiento bastante pobre de la materia, ciñéndose, habitualmente a contemplar de forma parcial algunas de las causas legalmente establecidas en el artículo 45 ET.

En relación con los convenios examinados, es preciso hacer constar que responden al esquema anteriormente señalado. En efecto,

¹²⁰ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

¹²¹ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica.

son relativamente pocos los convenios que se detienen en la regulación de al menos una de las causas de suspensión y, los que lo hacen, no suelen regular más de una o dos de dichas causas (a no ser que, de forma excepcional ¹²², efectúen una incorporación parcial del listado legal con la mera finalidad de reproducirlas en su clausulado y sin mayor trascendencia).

Entre las causas que suelen aparecer contempladas, sólo la referida al cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria es objeto de atención reiterada. Puntualmente, aparecen referencias a otros supuestos, como la suspensión por maternidad ¹²³ (básicamente, para reproducir el régimen legal) o la debida a incapacidad temporal, si bien, en este último caso, la regulación se concreta en reafirmar el derecho a reserva de puesto de trabajo en los casos en los que la reversibilidad de la invalidez permanente fuese efectiva, lo que en ocasiones, se complementa con alguna reglas procedimentales (necesidad de solicitud del trabajador, plazos al efecto, etc.) ¹²⁴. Se prescinde, en consecuencia, de incorporar las habituales referencias convencionales sobre la materia, tan importantes como el establecimiento de mejoras sobre la prestación hasta alcanzar el 100% del salario, o la eventual percepción de complementos retributivos durante el período de baja, o, finalmente, previsiones sobre la posible incidencia de estas situaciones sobre el régimen de vacaciones, período de prueba o duración del contrato.

Las referencias al servicio militar o la prestación social sustitutoria ¹²⁵ (aunque carezca de trascendencia, es preciso señalar el dato de que sólo alguna de esas referencias son completas e incluyen además a esta última causa ¹²⁶) como causa de suspensión del con-

¹²² Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²³ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁴ La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

¹²⁵ Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación.

¹²⁶ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

trato de trabajo se concretan, generalmente, en el establecimiento de un régimen suplementario de derechos para los trabajadores incurso en esta situación. En este sentido, hay que destacar que casi todos los convenios reproducen un esquema similar donde, además del referido cuadro de derechos suplementarios, suelen incorporar, previsiones relativas a la persona que ocupa interinamente la vacante.

Entre ese conjunto de derechos suplementarios, destacan, en primer lugar, la referencia generalizada al *plazo de reincorporación* con la finalidad de elevar a dos meses ¹²⁷ el máximo legal de los treinta días posteriores a la finalización del servicio o prestación (art. 48.3 ET). Igualmente, aunque con menor insistencia, también se suele precisar la consecuencia inmediata de la no reincorporación durante la vigencia del derecho a reserva, que no es otra que la rescisión contractual ¹²⁸, sólo salvada, en algún supuesto, en caso de enfermedad debidamente notificada y justificada ¹²⁹.

Otro de los derechos habitualmente reconocidos es el relativo a la percepción de las gratificaciones extraordinarias ¹³⁰ (en algún caso, con la precisión que se haga «en la cuantía y fecha que corresponda a cada una de ellas ¹³¹»). La inexistencia de previsión legal específica al respecto otorga especial trascendencia a la regla convencional. Lo mismo cabe decir del derecho al cómputo de la antigüedad durante este período, igualmente recogido en los textos convencionales examinados ¹³².

¹²⁷ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación.

¹²⁸ Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación.

¹²⁹ La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁰ Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación.

¹³¹ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³² Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para

También es objeto de tratamiento generalizado, el reconocimiento del derecho a que el trabajador pueda efectuar, durante el cumplimiento del servicio o prestación, *reingresos temporales en la empresa con ocasión del disfrute de los permisos y licencias pertinentes*. Normalmente, la obligatoriedad para la empresa de permitir el ejercicio de tal derecho se supedita a que el permiso concedido tenga una duración mínima (por lo general, un mes ¹³³, aunque a veces se reduce a quince ¹³⁴ o incluso siete ¹³⁵ días; excepcionalmente, se prescinde de indicación temporal alguna ¹³⁶), por debajo de la cual, el reingreso se configura como derecho potestativo para la empresa.

De manera más excepcional ¹³⁷, se recoge el derecho a disfrutar de las vacaciones «como si hubiera estado trabajando», si bien, supeditando su ejercicio al hecho de que, en la fecha de reincorporación, no se hubieran disfrutado las vacaciones por la generalidad de los trabajadores de la empresa.

Con idéntica excepcionalidad ¹³⁸, se recoge el derecho a cesar anticipadamente (siete días) a la fecha de la incorporación al servicio o a la prestación, sólo supeditado al requisito de preavisar con una antelación mínima (diez días).

Por último, aunque ajena al trabajador afectado por la suspensión, es preciso dar cuenta, por su carácter generalizado ¹³⁹, de la previsión convencional referida al trabajador que ocupa la plaza dejada vacante en tales supuestos. La regla general establecida al efecto es la de su cese inmediato con ocasión del ejercicio del derecho a la reincorpo-

Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación.

¹³³ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁴ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁵ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁶ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁷ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁸ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³⁹ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

ración y, además, precisando la ausencia de indemnización en tales supuestos (sólo salvada, excepcionalmente ¹⁴⁰, cuando la empresa incumpla su deber de preavisar, en cuyo caso, estará obligada a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a los días de antelación previstos).

8. EXCEDENCIAS

Las posibilidades de intervención del convenio en la ordenación del régimen de excedencias son, en principio, bastante amplias. De este modo, y con el único límite del respeto a las reglas legales de derecho necesario, los sujetos negociadores podrán establecer una regulación que, bien facilite el acceso al derecho a los supuestos contemplados, bien amplíe su propio contenido mejorando las condiciones de disfrute (duración, reingreso, etc.), pudiendo llegar, incluso, a introducir nuevos tipos de excedencias por motivos diferentes a los contemplados leglamente, algo a lo que, además, parece invitar el legislador (art. 46.6 ET).

La práctica convencional suele utilizar, con mayor o menor intensidad, esta serie de posibilidades de regulación que se derivan implícita o explícitamente del régimen legal de las excedencias. Lo habitual, sin embargo, es que esta intervención sea mínima, limitándose a reproducir de forma más o menos matizada el esquema trazado por el legislador. Conclusión que, además, no encuentra la posibilidad de ser objeto de matización atendiendo al nivel de negociación seleccionado, sino que, por el contrario, se hace extensiva tanto a los convenios de sector como de empresa. De este modo, el análisis de la práctica convencional desvirtúa una (al menos, en teoría) mayor precisión y detalle en el tratamiento de esta materia por los convenios de empresa que, salvo contadas excepciones, comparten los mismos esquemas y contenidos (y, por tanto, merecen la misma valoración) que los convenios de sector, de ahí que se prescinda de un análisis de contraste que resultaría claramente infructuoso.

El examen de los convenios de sector corrobora, por lo general, las anteriores apreciaciones. De este modo, se comprueba que una gran parte de los convenios de sector no abordan en absoluto esta

¹⁴⁰ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

materia ¹⁴¹ y, de los que lo hacen, un buen número sólo se limitan a la reproducción del régimen legal ¹⁴², algunos, incluso, llegando a copiar literalmente ¹⁴³ (aunque, a veces, con errores ¹⁴⁴) el contenido del artículo 46 ET; finalmente, otros evitan esta reproducción (y la posibilidad de equivocarse al hacerlo) y utilizan el cómodo expediente de la remisión a la «legislación vigente» sobre la materia ¹⁴⁵.

Los convenios que efectúan un tratamiento de la excedencia lo hacen, por lo general, incluyendo en una misma cláusula (normalmente bajo la rúbrica «excedencias» ¹⁴⁶) previsiones sobre uno ¹⁴⁷, varios ¹⁴⁸ o todos ¹⁴⁹ los tipos de excedencia contempladas expresamente por el legislador, no faltando los casos en los que, además, se

¹⁴¹ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Albacete, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Melilla, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación.

¹⁴² Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁴³ Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁴ Castellón, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁵ Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.

¹⁴⁶ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Tarragona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁷ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁸ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴⁹ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica, Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

incluyen otros supuestos distintos de suspensión contractual (privación de libertad¹⁵⁰, servicio militar¹⁵¹). Relativamente escasos son los convenios que se hacen eco de la invitación contenida en el artículo 46.6 ET e incorporan supuestos concretos de «excedencias especiales¹⁵²».

La estructura típica responde a un esquema donde se reproducen, de forma más o menos matizada, las reglas básicas de cada tipo de excedencia, lo que se completa habitualmente con una serie de previsiones sobre aspectos formales de aplicación indeferenciada a todas ellas (solicitud por escrito de la excedencia y del reingreso, preaviso a observar en ambos casos, establecimiento de un porcentaje máximo de plantilla que puede simultanear excedencias, etc.). Particularmente discutible al efecto, es la incorporación de requisitos subjetivos adicionales para acceder al derecho, principalmente, restringiéndolo a los trabajadores con contrato indefinido¹⁵³. La exclusión de los trabajadores temporales, que suele hacerse de forma explícita, puede plantear serias dudas en lo que se refiere a su adecuación a las exigencias del principio de igualdad y no discriminación, máxime si, como ocurre habitualmente, no se matiza el alcance exacto de tal exclusión.

Entrando en el análisis del específico tratamiento recibido por cada tipo de excedencia, y comenzando por la voluntaria, se puede señalar que, como ocurre con el resto, la intervención del convenio se suele limitar a reproducir (total¹⁵⁴ o parcialmente¹⁵⁵) el régimen legal (arts. 46.2 y 5 ET), reproducción en ocasiones completada con anacrónicas referencias a la OLIS¹⁵⁶. Sólo de forma ocasional se utiliza el margen de disposición legal para incorporar mejoras (suplementarias) a su régimen jurídico. Entre las mejoras habituales desta-

¹⁵⁰ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁵¹ Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵² Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵³ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁴ Baleares, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁵ Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfic Cantabria Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁶ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

ca la reducción de la duración mínima del período de excedencia ¹⁵⁷ (en ocasiones, no obstante, esta reducción debe ser objeto de pacto individual expreso ¹⁵⁸), o las que reducen el período que debe transcurrir entre excedencias sucesivas ¹⁵⁹ (como se sabe, legalmente establecido en cuatro años). A veces, no obstante, es difícil apreciar si estamos ante una verdadera mejora. Por ejemplo, cuando se establece que la duración de la excedencia será de un año, sin más precisiones ¹⁶⁰, lo que, si se interpreta como reducción del máximo (cinco años), supone un claro empeoramiento de la regulación legal y, por tanto, de discutible admisibilidad a tenor de la relación de complementariedad (que no de supletoriedad) que establece el precepto legal en este aspecto. No se aprecia, sin embargo, la introducción de requisitos claramente peyorativos del régimen legal, como por ejemplo, la exigencia de una mayor antigüedad («años de servicio») a la establecida legalmente, algo que, tradicionalmente, había sido frecuente en la práctica convencional.

Menores dudas respecto de su carácter de mejora plantea el establecimiento de la obligación de readmisión automática del excedente voluntario, incluso aunque de esta regla se salven los supuestos de amortización de vacante por causas técnicas ¹⁶¹.

Otras previsiones típicas en este tipo de excedencia son las que tienen por objeto aclarar que la duración de la misma no computa «a ningún efecto», y especialmente, en lo que se refiere a la antigüedad del trabajador en la empresa ¹⁶². O aquellas otras que recuerdan la pervivencia en estos casos de ciertas obligaciones contractuales, como la de no concurrencia desleal con la empresa ¹⁶³, señalando incluso la consecuencia de su inobservancia (la resolución definitiva de la relación laboral ¹⁶⁴), aunque a veces se salvan de esta prohibición los supuestos en los que la empresa otorga autorización expresa ¹⁶⁵.

¹⁵⁷ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁸ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁵⁹ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶⁰ Granada, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶¹ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁶² Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶³ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶⁴ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁶⁵ Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

En la regulación del derecho al reingreso es donde los convenios suelen aprovechar la oportunidad para introducir un tratamiento algo más detallado, permitiendo, de este modo, que la regulación se ajuste a las específicas circunstancias del sector o empresa. En nuestro caso, no obstante, se aprecia un seguimiento generalizado de la práctica habitual en el tratamiento de aspectos como la exigencia de forma escrita en la solicitud ¹⁶⁶; o, el plazo de preaviso que es preciso observar para la reincorporación (normalmente, un mes ¹⁶⁷); o, la eventual asignación provisional de un puesto de trabajo de inferior categoría ¹⁶⁸ (no se contempla, sin embargo, la asignación de categoría superior, algo que también es común en la práctica convencional, o la utilización alternativa del grupo profesional como referente a tales efectos, más ajustado a las innovaciones legales sobre la materia); o, incluso, la propia definición de «vacante» ¹⁶⁹.

Por último, es preciso señalar el dato curioso de que, en ocasiones, se produce la inclusión errónea como supuesto específico de excedencia voluntaria, los casos en los que el trabajador padece una situación de «privación de libertad», siempre y cuando se deba a la comisión de «hechos no dolosos», o bien, aunque dolosos, se hubieran cometido fuera de la empresa y no hubiese recaído pena superior a seis meses ¹⁷⁰.

En lo que se refiere a la excedencia forzosa, los convenios examinados no difieren de lo que constituye la práctica habitual de la negociación colectiva sobre la materia. De este modo, los dos supuestos contemplados por el legislador (ejercicio cargo público o cargo sindical electivo) suelen recogerse sistemáticamente como supuestos habilitantes para el acceso al derecho (en algunos casos, no obstante, y aunque carezca de trascendencia, sólo se contempla uno de esos

¹⁶⁶ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶⁷ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶⁸ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Murcia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶⁹ Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁰ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

supuestos, ejercicio de cargo sindical¹⁷¹; y, otras veces, ese mismo supuesto se configura como excedencia voluntaria¹⁷²), sin que, por lo demás, se introduzcan matizaciones de relieve a su régimen jurídico¹⁷³.

Mayor interés suscita la excedencia por cuidado de hijos, aunque en la mayoría de los casos su tratamiento, de nuevo, no difiera de la literalidad legal¹⁷⁴, siendo escasas las previsiones convencionales que introducen aspectos originales o novedosos en su regulación, que suele concretarse en el establecimiento de normas más favorables, como por ejemplo, las que se concretan en un aumento del período máximo de duración legalmente previsto¹⁷⁵. Algunas matizaciones del régimen legal, que también pueden entenderse como meliorativas de éste, tienen por objeto concretar el momento a partir del cual surtirá efectos la excedencia. En este sentido, aunque la mayoría reproduce la regulación legal también en este aspecto, hay algunos convenios que fijan un momento distinto, normalmente coincidente con el de la terminación del descanso obligatorio¹⁷⁶.

También ha de considerarse como una regulación suplementaria de carácter más favorable el establecimiento de un derecho a la reincorporación automática una vez finalizada la excedencia¹⁷⁷, lo que ha de entenderse referido a todo el período de duración de la misma, pues, al margen de la necesidad de observar un preaviso de un mes, no se incluye ninguna otra matización al respecto (salvo, esporádicamente, la referida a la pérdida del derecho al reingreso por uso inadecuado de la excedencia¹⁷⁸).

Finalmente, en cuanto a las llamadas «excedencia especiales», se constata, en primer lugar, que son relativamente escasos los conve-

¹⁷¹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷² Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷³ Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁴ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁵ Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁶ Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Girona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁷ Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para MetalgráficBarcelona Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁷⁸ Valencia, Convenio para Siderometalúrgica.

nios que recogen el reenvío efectuado por el artículo 46.6 ET ¹⁷⁹, limitándose, en algunos casos, a reproducir la invitación en él contenida ¹⁸⁰, aunque ahora dirigida a procesos negociales posteriores en niveles más reducidos.

Por otra parte, los convenios que hacen referencia a estos otros supuestos posibles de excedencia, no siempre especifican las causas, limitándose a contemplar su eventualidad de forma genérica o abierta (por ejemplo, «cuando medien fundamentos serios debidamente justificados de orden familiar, estudios, etc.» ¹⁸¹, o se trate de motivos «de carácter familiar, de estudio o similares» ¹⁸²). Cuando, por el contrario, se hace alusión a la causa específica, esta suele referirse, bien a los supuestos de asistencia a familiares que necesitan cuidados permanentes, sea por haber sido declarados minusválidos o en situación de gran invalidez ¹⁸³, sea por enfermedad grave, sin más condicionantes ¹⁸⁴; bien, a los casos en los que se pretenda realizar estudios relacionados con la actividad profesional del trabajador ¹⁸⁵. Esporádicamente, se contemplan supuestos distintos a los anteriores, como la atención de hijos en edad escolar o de personas ancianas ¹⁸⁶.

Por lo demás, el régimen de este tipo de excedencias suele establecerse de forma común para todos los supuestos contemplados ¹⁸⁷, si bien, en ocasiones, y con el objeto de precisar los requisitos específicos de algún caso concreto (por ejemplo, la excedencia por estudios), se establecen regímenes diferenciados de acceso y disfrute ¹⁸⁸. Entre las previsiones más comunes al respecto encontramos la que establece la pérdida del derecho al reingreso por uso inadecuado de la excedencia ¹⁸⁹.

¹⁷⁹ Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Segovia, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

¹⁸⁰ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁸¹ Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸² Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸³ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

¹⁸⁴ Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸⁵ Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸⁶ Segovia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸⁷ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸⁸ Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸⁹ Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

Finalmente, destacar, a título meramente ilustrativo, algún supuesto concreto ¹⁹⁰ donde la regulación de la excedencia se extiende a supuestos en los que, por motivos comunes a los anteriormente señalados («atender responsabilidades familiares», «realización de estudios») se prevé una reducción de jornada del 50%. Este tipo de «excedencias a tiempo parcial» gozan de un régimen coincidente con el de la forzosa (derecho a reingreso automático) y, además, aparecen vinculadas a la generación de empleo al establecer la obligación de que la empresa efectúe las oportunas contrataciones para cubrir el tiempo de trabajo liberado.

¹⁹⁰ Segovia, Convenio para Siderometalúrgica.

X. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

1. INTRODUCCIÓN

Como suele ser habitual en la práctica convencional, el tratamiento de la extinción del contrato no es objeto de una atención significativa. El detallado régimen legal en la materia, donde todos sus aspectos (causas, procedimientos y efectos) se recogen de manera bastante completa, deja poco margen de actuación a la negociación colectiva, máxime si tenemos en cuenta el carácter de derecho necesario de muchas de dichas reglas legales.

Con todo, la parquedad en los contenidos de los convenios examinados es especialmente relevante, ya que, aunque son muchos los textos donde se hace referencia a la materia (más de la mitad del total de los de sector¹), en la gran mayoría de los casos sólo se regula una causa de extinción, la dimisión del trabajador y, además, con una única finalidad, establecer la obligatoriedad de observar un determinado plazo de preaviso en estos supuestos y prever los efectos (normalmente, indemnizatorios) de su eventual incumplimiento. La importancia dada a la obligación de preavisar cuando sea el trabajador el que inste la extinción, se pone de manifiesto cuando la regulación convencional en materia de extinción se agota en una sola cláusula que, bajo la rúbrica «preaviso²», sólo tiene por objeto perfilar el alcance y los límites de esta obligación.

¹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

Junto a lo anterior (o, a veces, de forma alternativa, como único contenido en la materia³), las previsiones convencionales suelen cerrarse con una serie de referencias complementarias sobre aspectos puntuales del régimen del finiquito⁴. Sólo de modo muy excepcional se hace alusión al despido⁵, sea éste el disciplinario, el colectivo o el debido a causas objetivas) y, además, con la única finalidad de contemplar algunas referencias puntuales a aspectos procedimentales y, de forma muy ocasional, a los efectos económicos. El resto de las

lúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación.

² Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación...Asturias Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

³ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica, Zamora Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación...Asturias Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁵ Cádiz Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

casuas de extinción carece de tratamiento específico y sólo la jubilación forzosa es objeto de alguna mención específica y parcial, referida a su requisitos habilitantes⁶.

2. LA EXTINCIÓN POR DIMISIÓN DEL TRABAJADOR

Bajo la rúbrica «ceses⁷» o «ceses voluntarios⁸» (en este último caso, compartiendo la terminología del CGM, lo que, en la mayoría de los casos supone, además, la reproducción de su propio contenido), los convenios colectivos analizados establecen una serie de disposiciones relativas a determinados aspectos de esta causa de extinción. Entre ellos, destaca la profusión con que se contempla la obligación de preavisar que incumbe al trabajador, lo que, en definitiva, supone la asunción por el convenio del papel otorgado por el legislador en esta materia (art. 49.1.d ET). Normalmente, no se establece un plazo fijo (salvo supuestos excepcionales⁹), sino que éste aparece diversificado, en lo que se refiere a su duración, en función inversamente proporcional a la clasificación profesional del trabajador. El grado de diversificación es variable, pudiéndose concretar en el establecimiento de dos¹⁰, tres¹¹, cuatro¹², cinco¹³, seis¹⁴ o, incluso,

⁶ Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

⁷ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸ Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁹ Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹ Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹² Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Vizcaya, C. Eficacia Limitada para Siderometalúrgica.

¹⁴ Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

siete¹⁵ niveles distintos a tales efectos. Raramente, sin embargo, el plazo de preaviso se hace depender de otros factores, como, por ejemplo, la duración del contrato de trabajo¹⁶.

Junto con los plazos, son habituales las previsiones relativas a las consecuencias del incumplimiento del preaviso por parte del trabajador. Al margen de aquellos supuestos donde tales previsiones tienen como único objeto remitir la materia a otros cuerpos normativos (en concreto, a la OLIS del sector¹⁷), los efectos de estos incumplimientos se concretan, normalmente, en una sanción económica de cuantía equivalente al salario diario por cada día de retraso¹⁸ (reproduciendo literalmente una regla ya presente en el CGM), otorgándole a la empresa la facultad de proceder a su detracción a la hora de abonar el finiquito¹⁹. Sólo de modo excepcional, se prevén otros efectos en estos casos de incumplimiento de la obligación de preavisar, como, por ejemplo, el retraso en la liquidación del finiquito hasta hacerla coincidir con el pago ordinario de la mensualidad²⁰.

El cumplimiento por parte del trabajador de su obligación de preavisar traslada sobre la empresa el deber de liquidar, sin más trámite («...al finalizar dicho plazo» de preaviso), las cantidades adeudadas, al menos, en lo que se refiere a aquéllos conceptos que, por su naturaleza de «fijos», puedan ser calculados en ese momento²¹. En

¹⁵ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶ Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

¹⁷ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁸ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica, Álava Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁰ Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica.

²¹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Valladolid, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Sidero-

ocasiones, incluso, el incumplimiento de esta obligación empresarial se somete a las mismas consecuencias económicas que las anteriormente señaladas para los supuestos de falta de preaviso por parte del trabajador (es decir, indemnización equivalente al salario diario por cada día de retraso²²).

Por último, es preciso señalar en relación con el preaviso que no es frecuente, por el contrario, el establecimiento en convenio de una obligación similar para la empresa en caso de extinción contractual. Sólo excepcionalmente, en los supuestos examinados el preaviso se configura como obligación a cargo de ambas partes del contrato. Cuando esto sucede²³, las consecuencias indemnizatorias que se anudan a los casos de incumplimiento son las mismas.

Dentro de este mismo apartado, y directamente conectado con los supuestos en los cuales la extinción trae causa de la voluntad unilateral del trabajador, hay que hacer referencia a la regulación del finiquito, objeto de atención habitual en los convenios examinados²⁴.

metalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

²² Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación...Guadalajara Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

²³ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

²⁴ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica, ZamoraConvenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación.

Ello no quiere decir, sin embargo, que en los convenios colectivos la conexión aludida aparezca siempre de forma explícita, ya que, como hemos señalado, son frecuentes los supuestos donde las previsiones convencionales en materia de extinción se agotan en una serie de reglas, más o menos detalladas, referidas a la liquidación de haberes en las que no se precisa relación alguna con la causa extintiva.

Lógicamente, las reglas sobre el finiquito se dirigen a garantizar que su efecto liberatorio para el empresario no vaya en detrimento de los derechos económicos del trabajador. De este modo, se trata de propiciar la existencia de controles formales con el fin de evitar un abuso de la posición prevalente del empresario que acabe frustrando el correcto devengo de deudas pendientes a favor del trabajador.

En este sentido, además de la limitación objetiva del efecto liberatorio del finiquito (señalando que no alcanza las deudas salariales pendientes de devengo, por ejemplo, por aplicación retroactiva de incrementos salariales²⁵), las garantías que habitualmente se introducen se concretan bien, en el establecimiento de un modelo de finiquito (normalmente, incorporado al convenio²⁶) que debe utilizarse obligatoriamente, bien, en la necesidad de que, en cualquier caso, el modelo utilizado sea sometido al correspondiente visado por la autoridad laboral²⁷ o, al menos, los órganos de representación de los trabajadores²⁸ (alternativa que, a veces, se configura como opcional para el trabajador en cada caso²⁹). Las consecuencias del incumplimiento de tales exigencias son la falta de validez y eficacia liberatoria de la liquidación efectuada³⁰, si bien, en alguna ocasión, tal incumplimiento se considera irrelevante desde esta perspectiva³¹.

En otros casos, las garantías son de índole procedimental y se concretan en la exigencia de que la entrega del finiquito se haga

²⁵ Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

²⁶ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁷ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁸ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁹ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁰ Las Palmas, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

³¹ Teruel, Convenio para Siderometalúrgica.

con una determinada antelación³². O bien que, en el momento de firmar el finiquito, el trabajador cuente con la presencia (o, al menos, la supervisión) de un representante unitario o sindical³³, convirtiendo en imperativa la previsión legal que configuraba esta exigencia como meramente dispositiva (art. 49.2 ET). En algunas ocasiones, tal presencia es opcional para el trabajador que, alternativamente, tendrá la facultad de postponer el momento de la firma para poder estudiar detenidamente la propuesta efectuada por la empresa³⁴.

3. OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN

Como se ha señalado, son escasas las referencias convencionales a otras causas de extinción distintas a la anteriormente comentada. En los convenios de sector, sólo ocasionalmente aparecen previsiones, bien sobre la extinción por jubilación forzosa³⁵ (tampoco en los de empresa se aprecia un tratamiento mucho más relevante, ni cuantitativa ni cualitativamente), bien, sobre aspectos concretos relativos a alguna modalidad de despido.

En el primer caso, la regulación de la jubilación como causa extintiva se agota en la fijación de la edad máxima de permanencia en la empresa (sesenta y cinco años, como viene siendo habitual), siempre, claro está, supeditado al cumplimiento por el trabajador afectado del preceptivo período de carencia para tener acceso a la correspondiente prestación. No se hace alusión alguna al otro de los requisitos a los que, según la jurisprudencia constitucional, debería someterse la viabilidad jurídica de los pactos convencionales sobre jubilación forzosa. Esto es, a la exigencia de no amortización del puesto de trabajo del jubilado, propiciando que este tipo de medidas se utilizaran como medida de creación de empleo y, de este modo, con relevancia suficiente para justificar la limitación a la libertad de trabajo que suponen. No por ser habitual esta elusión en la práctica

³² Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Álava, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

³³ Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Gerona, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

³⁴ Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁵ Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

convencional, debiera de admitirse tal desvinculación, máxime teniendo en cuenta el contexto de desempleo en el que se encuentra, en especial, nuestro mercado laboral.

En lo que se refiere al tratamiento convencional del despido, es significativo que, salvo en un supuesto concreto³⁶, se eluda toda previsión acerca de los efectos económicos del despido, algo que, por el contrario, suele ser habitual en la práctica convencional. De este modo, en la mayoría de los casos, y bajo diferente rúbrica («Extinción del contrato»³⁷, «Expedientes de Regulación de Empleo»³⁸, «Despido por causas objetivas y Expedientes de Regulación de Empleo»³⁹, «Extinción del contrato por causas objetivas»⁴⁰, o, finalmente, «Despido»⁴¹), las reglas sobre la materia son de índole procedimental que, bien se limitan a reproducir las exigencias legales⁴², bien, se agotan en un leve intento de incorporar algunas garantías suplementarias⁴³, y ello, en aspectos dispares como los relativos a la notificación al trabajador, a los derechos de información (en casos de despidos disciplinarios o por causas objetivas), consulta o negociación (en casos de despidos colectivos⁴⁴) de los representantes. En estos últimos casos, sin embargo, sólo esporádicamente la intervención prevista supone un incremento cualitativo del régimen legal, al conferir una participación más incisiva de los órganos de representación en la gestión de las extinciones contractuales, sean estas individuales⁴⁵ o de alcance colectivo⁴⁶.

³⁶ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁷ Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁸ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica.

³⁹ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁰ Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴¹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Lérida, Convenio para Siderometalúrgica; Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁴² La Rioja, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

⁴³ Álava, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁴ Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁵ Pontevedra, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴⁶ Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica.

XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. INTRODUCCIÓN

Como se sabe, la regulación del régimen disciplinario ha sido una materia tradicionalmente encomendada a las normas sectoriales, especialmente idóneas para proceder a la descripción de las conductas que, de forma específica, habrían de ser susceptibles de conformar el cuadro de faltas propio de cada rama de actividad. Desaparecidas las Ordenanzas Laborales, son los convenios colectivos los encargados de efectuar dicha labor. De este modo, salvo cuestiones puntuales que se reserva la Ley (arts. 58 y 60 ET), los aspectos esenciales del régimen disciplinario (tipificación de faltas, cuadro de sanciones) debe ser contemplado en convenio como presupuesto para el ejercicio del poder disciplinario por el empresario (claro está, salvo en lo que se refiere el despido disciplinario, directamente aplicable conforme a lo establecido en el art. 54 ET). Además de ello, también en materia procedimental es posible la intervención suplementaria del convenio, principalmente, extendiendo el régimen legal de garantías previstas.

Por otra parte, a pesar de que la relación de complementariedad que establece el legislador (art. 58.1 ET) no tiene como destinatario concreto ningún tipo específico de convenio, parece que tanto el legislador como los sujetos colectivos, se decantan de forma favorable por la regulación a nivel estatal. En el primer caso, aun sin especificar el nivel concreto, la inclusión de esta materia entre las protegidas de afectación por convenio posterior de ámbito inferior (art. 84, párr. 3º), supone una apuesta del legislador por su regulación en niveles de cierta entidad. Por su parte, la voluntad de los sujetos colectivos en este sentido quedó plasmada de forma inequívoca en los últi-

mos Acuerdos Interprofesionales (señaladamente, en el AINC y AICV), donde, junto a la preferencia por el nivel sectorial-estatal (AINC, p. IV.9), se establece un modelo de referencia que integra los aspectos básicos de la regulación en la materia (AICV, arts. 17 a 19). Como no podría ser de otra manera el AENM ratifica esta voluntad y la convierte en norma para la negociación en el sector, al incluirla entre las reservadas para el ámbito estatal (art. 11.1) dentro de la distribución material por niveles que contempla.

En cualquier caso, y hasta que dicho modelo se hiciera efectivo, la regulación contenida en el AICV constituiría un válido modelo de referencia para los convenios estatales, donde (sin perjuicio de una eventual articulación por niveles negociales) deberían plasmar un régimen completo y que gozara de aplicabilidad directa, dada la indiscutible susceptibilidad de la materia al respecto (quizás todo ello explique la transitoriedad que algún convenio de los analizados confiere al régimen disciplinario que contempla ¹).

Ello no obstante, los convenios examinados no incorporan a su articulado el modelo del AICV. En efecto, ni en su estructura ni en su contenido, se aprecia la influencia de tal modelo, siguiendo una inercia que se concreta, en la mayoría de los casos, en la reproducción de un esquema bastante similar (cuyo referente común no es otro que el Capítulo X del CGM) que, en definitiva, trata de cumplir con el papel que el legislador asigna al convenio en la materia (presupuesto, por otra parte, para el ejercicio del poder disciplinario por el empresario). Por otra parte, hay que destacar que no se detectan diferencias de contenido en función del nivel negocial, sea éste el sector o la empresa. En los convenios de empresa, se suelen reproducir normalmente el contenido de los convenios de sector, lo que, haciendo abstracción de su contenido, incrementa la homogeneidad que caracteriza la regulación de la materia.

En resumidas cuentas, al margen de aquellos supuestos, poco frecuentes, donde la intervención del convenio en la materia se limita a efectuar una socorrida (y poco eficaz) remisión a la *legislación vigente*² (sin faltar las anacrónicas referencias a la OLIS³), o aquellos otros, donde la regulación de la materia se agota en el trata-

¹ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

² Gerona, Convenio para Siderometalúrgica.

³ Barcelona, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica; Vizcaya, Convenio para Calefacción, Ventilación... Nacional Convenio para Metalgráfica.

miento de temas puntuales (como la tipificación del acoso sexual⁴ o la extensión del expediente contradictorio⁵), la práctica habitual consiste en el establecimiento (no necesariamente bajo la forma de capítulo) de una serie de cláusulas convencionales, cuyo cuerpo central está constituido por la descripción de las conductas tipificadas como falta laboral graduadas en función de su gravedad y, de forma complementaria, por el establecimiento de las sanciones que corresponden a cada tipo de falta. La presencia de normas de carácter procedimental, siendo habitual, suele concretarse prácticamente en la reproducción, sin más, de algunas reglas legales (arts. 58, 64 ET), siendo especialmente significativa (aunque sólo sea por repetida) la transcripción de las que se refieren a la prescripción de las faltas (art. 60.2 ET).

2. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS LABORALES

Este núcleo central (que integra una serie de cláusulas tituladas, respectivamente, «graduación de faltas», «faltas leves», «faltas graves», «faltas muy graves» y «sanciones») suele aparecer encabezado por una cláusula donde, reproduciendo parcialmente el artículo 58.1 ET, se efectúa una retórica declaración sobre la facultad empresarial de sancionar a los trabajadores conforme a lo estipulado en los preceptos sucesivos⁶.

Como suele ser habitual en la práctica convencional, no se aprecia, sin embargo, un especial interés en la definición de lo que se ha de considerar falta laboral, siendo contadas las ocasiones donde aparece tal propósito (normalmente, bajo la rúbrica «definición de faltas»⁷, limitándose, por lo demás, a reproducir la fórmula legal (art. 58.1 ET) y, en consecuencia, a dejar el tema irresuelto, ya que no todo incumplimiento laboral constituye, sin más, una falta sancionable.

Este defecto se sule, como suele ser habitual, con la incorporación de listados de faltas donde, de forma detallada, se describen los incumplimientos sancionables. En este sentido, cabe resaltar que la

⁴ Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵ Cataluña, Convenio para Metalgráfica.

⁶ En concreto, su tenor literal suele ser el siguiente: «*Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes*».

⁷ Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

técnica utilizada en la descripción de tipos es bastante depurada, destacando, además, la exhaustividad con que se efectúa la elaboración de los respectivos listados y, en consecuencia, la ausencia de cláusulas genéricas o, alternativamente, de recursos sistemáticos a la analogía para suplir carencias en la tipificación de las conductas sancionables.

Abordando el análisis de la tipología de faltas empleada, hay que destacar la gran homogeneidad existente entre las contenidas en los listados de los convenios examinados, siendo generalizable, en consecuencia, la anterior valoración sobre la técnica utilizada. Como suele ser habitual, entre las faltas tipificadas, se incluyen, tanto incumplimientos laborales en sentido estricto, como otra serie de conductas que son reconducibles a incumplimientos de deberes laborales específicos.

Entre los primeros, destaca la tipificación de las *ausencias injustificadas al trabajo* y de la *reducción injustificada del tiempo de trabajo*, derivados, bien de faltas de puntualidad (en la llegada o en la salida) o de abandonos injustificados. En todos los supuestos, junto a la falta de justificación se requiere una cierta entidad del incumplimiento, evaluable mediante el establecimiento de un número determinado de faltas y un período de referencia para su cómputo. Además, el establecimiento escalonado de estas reglas de cómputo permite que la misma conducta sea calificada, en función de su entidad, como falta leve, grave o muy grave. En el caso del abandono, la diferente graduación de la falta depende de si, con él, se ocasionan perjuicios a la empresa

Entre los incumplimientos específicos, destacan, en primer lugar, los referidos al *deber de buena fe* que se suelen plasmar en una diversidad de tipos que describen las diferentes conductas que se consideran transgresoras de este deber o constitutivas del llamado abuso de confianza. En cualquier caso, no todas ellas se contemplan con la misma entidad. De este modo, como ocurre habitualmente, se tipifican como faltas leves incumplimientos como «no comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio», lo que es comprensible por su escasa relevancia. Sin embargo, cuando la falta de comunicación se refiere a aspectos de cierta trascendencia (como «los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social») el incumplimiento se tipifica como falta grave y, si además, concurre «falsedad u omisión maliciosa», la falta será calificada de muy grave.

Especialmente graves son las típicas conductas que suponen deslealtad o abuso de confianza, como «realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa», «la simulación de enfermedad o accidente» (presumiendo en todo caso que concurre esta simulación «cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena»), o «simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él», faltas todas ellas recogidas sistemáticamente y calificadas de graves o muy graves. Igualmente tienen esta consideración de muy graves, todas las conductas de deslealtad que perjudican a la empresa, tales como «violar el secreto de la correspondencia o de los documentos reservados de la empresa», «revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria». Un supuesto cualificado de deslealtad es «dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma», conducta que, en ocasiones, es objeto de tratamiento específico, aunque asistemático, al recogerse fuera de la parte del convenio dedicada al régimen disciplinario⁸.

Entre las manifestaciones específicas, y particularmente graves, de transgresión de la buena fe contractual, se suelen contemplar «los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor».

Otro grupo de conductas que suelen contemplarse afectan al rendimiento o diligencia debidos, aspecto éste que, en ocasiones, es difícil aislar por su íntima conexión con la genérica transgresión de la buena fe contractual, como ocurre cuando se contempla como faltas graves conductas consistentes en «entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo» o «la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo». Igualmente, se tipifica como muy grave «la disminución no justificada en el rendimiento del trabajo», lo que, al margen de otras consideraciones (como la ausencia de toda referencia a la culpabilidad), plantea el problema habitual de la falta de parámetros para la medición del rendimiento debido. En este grupo también suelen incluirse «la imprudencia en acto de servicio» que se tipifica ordinariamente como falta grave, si bien, se considerará muy grave «si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de ave-

⁸ Zamora, Convenio para Siderometalúrgica.

rías para las instalaciones», lo que se presumirá cuando no se usen «las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio», conducta esta última reconducible, no obstante, a un incumplimiento específico de obligaciones en materia de salud laboral como, igualmente, la calificada de muy grave consistente en «causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable». Finalmente, también se incluyen en esta categoría genérica conductas como «la embriaguez durante el trabajo», calificada de falta muy grave, a pesar de no especificar si es preciso que repercuta o no en el trabajo (como, no obstante, se encarga de precisar el AICV).

También son destacables las habituales referencias a los supuestos típicos de indisciplina y desobediencia, que integra conductas tan específicas como «la falta de aseo o limpieza personal» (falta ordinariamente calificada como leve pero que, en ocasiones, cuando la conducta es persistente y de cierta entidad, puede llegar a la calificación de muy grave), o tan genéricas y dispares como «la desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera» (faltas todas ellas calificadas como graves pero susceptibles de ser tipificadas como muy graves en los casos en que implicasen «perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo»).

Finalmente, se recogen una serie de conductas que habitualmente se califican de incumplimientos de los deberes de convivencia, entre las que destacan el simple hecho de «discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo», tipificada como falta leve, o «los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados», calificada, por su mayor entidad, como falta muy grave. Especialmente relevante es la tipificación, entre las más graves de estas conductas, del acoso sexual (a veces, insólitamente denominada «persecución sexual⁹»), llegando, en ocasiones, a ser, como innovación, el contenido único del convenio en la materia¹⁰.

Del cuadro de faltas previstas, conviene destacar, la práctica (bastante frecuente, aunque no generalizada) consistente en tipificar

⁹ Lérida, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁰ Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

el llamado «abuso de autoridad»¹¹, conducta que, en cierto modo, es reconducible a este último grupo. En efecto, recogido de forma autónoma y, normalmente, en una cláusula aparte así rubricada, este tipo infractor se dirige a castigar con la máxima intensidad («se considerarán faltas muy graves y se sancionarán en consecuencia») un determinado tipo de conductas especialmente cualificadas, tanto desde un punto de vista subjetivo (en la medida en que sólo pueden incurrir en él «directivos, jefes o mandos intermedios»), como objetivo (ya que se trata de castigar especialmente relevantes, por su carácter «arbitrario» y por suponer una «infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior»).

Normalmente, la tipificación de este tipo de conductas suele ir acompañada de una serie de reglas procedimentales que, con algunas variantes, tratan, en definitiva, de atajar las dificultades que en la práctica se pueden presentar para que sean efectivamente sancionadas. Por ello, tienen por objeto establecer un *iter* lo suficientemente claro y preciso (y en algunos casos, de forma bastante detallada¹²) para garantizar este fin. Con esa intención, se prevé la participación de los representantes, bien de forma directa, recibiendo la queja del trabajador afectado y tramitándola ante la dirección de la empresa, bien de forma subsidiaria, previendo su actuación en caso de que fuese insatisfactoria (a juicio del agraviado) la respuesta empresarial, sin descartar, en última instancia, un eventual recurso a la comisión paritaria en estos casos¹³.

3. CRITERIOS DETERMINANTES DE LA GRAVEDAD DE LAS FALTAS

Como suele ser habitual en la práctica convencional, no se aprecia en los convenios examinados un tratamiento autónomo y diferenciado de los diferentes criterios que se utilizan para determinar la gravedad de las faltas. De este modo, la intencionalidad en el incumplimiento o la importancia o trascendencia de éste, así como el even-

¹¹ Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

¹² Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Asturias, Convenio para Siderometalúrgica.

¹³ Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

tual juego conferido a los elementos subjetivos para actuar como circunstancias modificativas de la responsabilidad, son criterios que, a lo sumo, aparecen ocasionalmente de forma implícita (como hemos visto) en la descripción de algunos tipos (en algún caso, no obstante, son objeto de referencia explícita a la hora de definir la falta laboral ¹⁴). Ello no obstante, la observancia de los principios de proporcionalidad y culpabilidad (expresamente plasmados en el AICV como informadores del ejercicio del poder disciplinario) exigiría una mayor atención al papel que, de forma específica, es preciso otorgar a tales criterios.

Con todo, algunos de ellos, como la reincidencia, son objeto de atención de forma generalizada. De este modo, aparece habitualmente como criterio que, al concurrir, determina el correspondiente salto entre los diferentes niveles de gravedad en los que se gradúan las faltas. Su concurrencia, sin embargo, no sólo se hace depender de la reiteración de la conductas constitutivas de la falta de menor grado. Además de ello, se suele exigir que tal reiteración se produzca dentro de un lapso temporal (normalmente, un trimestre) y que tales conductas hayan sido objeto de sanción efectiva, llegando incluso a excluir, a tales efectos, determinadas sanciones (como la amonestación verbal en el caso del salto de faltas leves a graves).

4. CUADRO DE SANCIONES

Con escasas matizaciones, los convenios examinados suelen reproducir un mismo cuadro de sanciones que, por otra parte, contempla las que son habituales en la práctica convencional. De este modo, para las faltas leves se establecen como sanciones la amonestación verbal y por escrito (en algunos casos, no obstante, se incluyen otras, como la suspensión de empleo y sueldo hasta dos días ¹⁵; para las graves, el «traslado de puesto de trabajo dentro de la misma fábrica» y la suspensión de empleo y sueldo por un plazo determinado (relativamente corto: normalmente, de dos a veinte días ¹⁶, de tres a catorce días ¹⁷); y para las muy graves, aparte de las contempladas legalmente, como la suspensión de empleo y sueldo (por un

¹⁴ Málaga, Convenio para Automoción y Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁵ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁶ Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁷ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

período superior al anterior, normalmente, de veinticuatro a sesenta días¹⁸) y el despido, se contemplan igualmente, «el traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización¹⁹» (en algunos casos, limitando temporalmente la medida a un período de un año²⁰ y la «inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría»).

En principio, ningún problema plantea el cuadro de sanciones descritos, toda vez que el legislador, como ocurría con la tipificación de las faltas, remite a la negociación colectiva su establecimiento con el único límite de que se eludan las sanciones pecuniarias (art. 58.3 ET). Alguna observación es preciso realizar, no obstante, en relación con el despido como sanción. El reparo que habitualmente suele hacerse a su inclusión (generalizada) en el cuadro de sanciones es que, por lo general, como ocurre en los convenios examinados, su configuración como sanción frente a las faltas muy graves se hace sin matización alguna respecto de las conductas a las que se dirige o sin alusión a los elementos (subjetivos y objetivos) que debieran concurrir a tenor de lo dispuesto en el artículo 54 ET. Dicho de otra manera, si el despido disciplinario en su configuración legal requiere las notas de la gravedad y la culpabilidad en las conductas tipificadas, parece sería conveniente que los convenios colectivos precisaran con más detalle para qué supuestos concretos (en los que concurren esas notas) se reserva esta sanción (propiciando, incluso, la concreción de las causas previstas en el art. 54 ET), algo que no se deduce de los examinados, donde simplemente se procede a su mera inclusión, junto con otras menos drásticas, en el cuadro de las sanciones previstas para faltas muy graves.

5. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La intervención del convenio en materia procedimental, siendo plenamente viable (con el único presupuesto del respeto a las disposiciones legales de derecho necesario), puede alcanzar una relevancia notable. No en vano, las garantías suplementarias que puedan introducirse para el ejercicio del poder disciplinario vinculan al empre-

¹⁸ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Madrid, Convenio para Siderometalúrgica; Guipúzcoa, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁹ Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

²⁰ Almería, Convenio para Siderometalúrgica.

sario en todos sus términos, de manera que toda sanción (salvo el despido) será nula de no observar las prescripciones convencionales (art. 115 LPL). Ello no obstante, la práctica convencional suele ser bastante parca en la materia, concretándose, por lo general en una remisión a la legislación aplicable y, en consecuencia, sin explotar la potencialidad ordenadora conferida al convenio.

Precisamente, esto es lo que sucede en los convenios examinados. En efecto, se aprecia cómo la regulación convencional en la materia se completa con la inclusión de una serie de reglas procedimentales (todas bajo la denominación «régimen de sanciones») y, de modo separado, las referidas a los plazos de prescripción de cada tipo de falta²¹ (aunque, en ocasiones, las únicas referencias procedimentales se reducen a estas cláusulas sobre prescripción²²). Tanto en un caso como en otro, la regulación consiste, prácticamente, en la mera reproducción de normas legales. En concreto, de las contenidas en los arts. 58.2 ET (referida a la exigencia de comunicación escrita en los casos de faltas graves o muy graves), 64.1. ET (dirigida a establecer el derecho de información con que cuentan los representantes en los casos de imposición de sanciones por faltas muy graves) y 60.2 ET (plazos de prescripción).

El contenido de estas cláusulas reproducen un modelo que, por repetido, podemos considerar «típico». Dicho contenido se concreta en el establecimiento de tres reglas específicas en materia procedimental que aparecen precedidas de un reconocimiento genérico de la facultad empresarial de sancionar conforme a lo establecido en el convenio²³.

Estas reglas se refieren, en primer lugar, a la exigencia de que el empresario, en los casos de faltas graves o muy graves, notifique por escrito al trabajador su intención de sancionarle, con expresión de los hechos que la motivan y la fecha en la que acaecieron los mismos. En definitiva, se reproduce literalmente la previsión contenida en el artículo 58.2 ET, sin aportar nada nuevo al respecto. Se desaprovecha, de este modo, la oportunidad de incorporar, como habitualmen-

²¹ Navarra, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción; Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

²² Madrid, Convenio para Siderometalúrgica.

²³ En concreto, el tenor de este encabezamiento es el siguiente: «Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

te ocurre en la práctica convencional, algunas precisiones adicionales, tales como la extensión de la exigencia de comunicación a las faltas leves, o la necesidad de motivación en la expresión de los hechos (siguiendo así el modelo fijado en el AICV, donde ya se contemplan estas exigencias²⁴), o la especificación de la fecha a partir de la cual tendrá efectos o, incluso, la necesidad de acuse de recibo por parte del trabajador.

Junto a la regla anterior, aparece, en segundo lugar, una previsión relativa a la obligación del empresario de informar a los «representantes legales» de los trabajadores de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves. En esencia, se reproduce la regla contenida en el artículo 64.1.7 ET, con la única particularidad (habitual, por otra parte, en la práctica convencional) de que el derecho de información de los representantes (y la correlativa obligación empresarial) se extiende, además, a las faltas graves. También en este punto, por tanto, el tratamiento efectuado puede considerarse insatisfactorio, pues, lejos de agotar las potencialidades normativas del convenio en la materia, ni siquiera se recogen las previsiones más habituales en la práctica convencional, tales como el contenido y forma de la información a suministrar, con remisión de la copia del expediente, en su caso; concreción del momento (o momentos) en el que nace la obligación de información, eventual extensión de la obligación a las faltas leves, etc.

Finalmente, la cláusula procedimental se cierra con una regla que, partiendo, quizás, de una práctica habitual de retrasos en la ejecución de las sanciones una vez impuestas, tiene por objeto limitar temporalmente tal posibilidad, estableciendo al efecto un plazo máximo de dilación (que oscila entre los tres y seis meses) a contar desde la fecha en el que se hace efectiva la imposición de la sanción²⁵. Se trata, por tanto, de una regla que, en principio, se dirige a limitar la facultad empresarial de disponer del momento en el que habrá de ejecutarse la sanción, otorgando paralelamente al trabajador mayor certidumbre al respecto que, de este modo, no se verá sometido indefinidamente a la inseguridad sobre el momento en el que habrá de

²⁴ En concreto, en su artículo 17.4, del siguiente tenor: «*La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador*» (el subrayado es nuestro).

²⁵ El contenido de la regla suele ser el siguiente: «*Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis/tres meses después de la fecha de la imposición*».

cumplir la sanción impuesta. Como quiera que no existe previsión legal alguna al respecto (los plazos prescriptivos se refieren únicamente a la facultad de imponer la sanción, sin abarcar a la de disponer su ejecución), hay que valorar positivamente la incorporación de la aludida regla limitativa, y ello, sin perjuicio de que pueda tener una lectura diferente, es decir, favorable a interpretar que se habilita un plazo para que, dentro de él, el empresario pueda decidir libremente el momento en el que estima oportuno proceder a la ejecución de la sanción impuesta.

En definitiva, el incremento de garantías procedimentales respecto de las legales es bastante ténue, desconociendo, por tanto, la práctica convencional al respecto, donde se suelen introducir una serie de requisitos adicionales con el objeto de reforzar este tipo de garantías (por ejemplo, estableciendo, de forma generalizada, la necesidad de audiencia previa al trabajador sancionado o la obligación de comunicar cualquier sanción a los representantes sindicales y unitarios). Sólo excepcionalmente se puede destacar alguna intervención convencional en este sentido, en concreto (y recogiendo una práctica habitual en la materia), extendiendo el requisito del expediente previo (como se sabe, previsto inicialmente como exigencia procedimental para imponer sanciones a los representantes, arts. 68.1 ET y 10.3.3 LOLS) a cualquier trabajador que se pretenda sancionar por falta grave o muy grave²⁶. Obviamente, y aunque no se desarrollen otros aspectos procedimentales conectados con este requisito (descripción detallada de los trámites a seguir, eventual nombramiento de instructor y secretario para incoar el expediente, contenido de pliego de cargos, previsiones acerca de la proposición de pruebas, plazos al efecto, etc.), lo que, ciertamente, tampoco es muy habitual en la práctica convencional, la introducción de este tipo de previsiones debe ser valorada positivamente y, por ello, sólo cabría desear que se generalizara en la negociación colectiva del sector.

Por último, el régimen procedimental se complementa con las previsiones sobre la prescripción de las faltas (normalmente, recogidas, sin un orden sistemático definido²⁷, en una cláusula aparte y bajo la rúbrica «prescripción»), que, como se ha señalado, no difieren de la regla legal contenida en el artículo 60.2 ET. De este modo, se reproducen literalmente, tanto los plazos prescriptivos que se esta-

²⁶ Cataluña, Convenio para Metalgráfrica.

²⁷ Navarra, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Navarra, Convenio para Fontanería y Calefacción.

blecen legalmente en función de cada tipo de falta, como las reglas referidas al momento del cómputo de los mismos. En consecuencia, la aportación de la regulación convencional sobre la materia es prácticamente nula, lo que contrasta con una cierta práctica convencional en la que se aprecian matizaciones de diversa índole sobre el régimen legal, tales como la reducción de plazos, el procedimiento de cómputo, los supuestos de interrupción y los efectos.

Ello no obstante, y aunque de forma muy excepcional, conviene destacar algunas precisiones (contenidas bajo esta misma rúbrica) referidas a las llamadas «anotaciones desfavorables» que pudieran figurar en el expediente personal del trabajador sancionado. En concreto, se trata del establecimiento de plazos, diversos en función de la gravedad de la falta cometida (normalmente, entre dos y ocho meses), para proceder a la correspondiente cancelación de las aludidas anotaciones²⁸.

²⁸ Almería, Convenio para Siderometalúrgica: «Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave».

XII. MEJORAS SOCIALES

1. INTRODUCCIÓN

Aunque pueda resultar paradójico dado el tipo de norma y la fecha de su aprobación, la OLIS no contenía ninguna regulación acerca de lo que se suele denominar como mejora, beneficio o asistencia social para los trabajadores (y, a veces, para sus familiares) acogidos al ámbito de la misma. El único artículo que se refería a ellas (bajo el título de «régimen asistencial») sólo indicaba la conveniencia de desarrollar tales «servicios de tipo social» en cuanto instrumento de integración de los trabajadores en la empresa (art. 102). Algo idéntico sucedía con la OLIM (art. 80). Por su parte, incluso esta mención desapareció del CGM, para tener una presencia marginal en el AENM, cuyo artículo 12, al establecer las materias reservadas a la negociación colectiva en ámbitos inferiores al estatal, establece que están directamente reservadas a esos niveles (provincial, empresa), entre otras, las referidas a «otras prestaciones» y a la «previsión social complementaria» (ambas contempladas en el apartado de materia salarial).

Lo anterior pone de manifiesto la pérdida de importancia de estas materias en el plano sectorial estatal, desde luego desplazadas por las otras más centrales de la clasificación profesional, el salario, la jornada o el régimen disciplinario. Esto no significa que hayan desaparecido (antes al contrario) del texto de los convenios provinciales o de empresa; siguen apareciendo quizás con un cambio o reorientación de sus contenidos, desapareciendo otras decididamente obsoletas y cumpliendo mejor, desde luego, en esos niveles la función integradora del personal que ya la OLIS les atribuía. Bajo el

concepto de mejoras sociales o beneficios asistenciales se incluyen una amplia gama de prestaciones que van desde ayudas de distinto tipo (disminuidos, fallecimiento, jubilación, estudios, nupcialidad), hasta el establecimiento de pólizas de seguros (de vida, de invalidez, de accidente), pasando por prestaciones complementarias en sentido estricto de las de la Seguridad Social (por incapacidad temporal, por muerte, por jubilación o incapacidad permanente) premios de fidelidad o constancia, creación o financiación de economatos, comedores de empresa, o la dotación de medios económicos para unos inconcretos fondos para fines asistenciales.

De todo hay en los convenios del sector aunque en cantidad e importancia diversa, si bien se abordarán agrupándolos en cuatro bloques: a) prestaciones complementarias de las de la Seguridad Social o previsión social complementaria; b) seguros; c) indemnizaciones o ayudas de diverso tipo; d) varios o el resto de prestaciones de difícil incardinación. La presente clasificación se proyectará diferenciando entre los convenios provinciales y los de empresa

2. LOS CONVENIOS PROVINCIALES

Sin duda, los contenidos más típicos dentro de este campo de la acción o beneficio social, son los que se refieren a las prestaciones complementarias de la Seguridad Social, más concretamente, la mejora de la prestación de incapacidad temporal. No obstante, dentro de esta mejora, los convenios suelen discriminar, lo que es general en todos los sectores, según si la causa de la incapacidad temporal es un riesgo profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional) o un riesgo común, siendo más exigentes o concediendo complementos prestacionales menos generosos en este segundo caso¹; en otras ocasiones, el complemento o la mejora de la incapacidad temporal se vincula, al margen de la causa, al hecho de la hospitalización qui-

¹ Ejemplos de lo primero son, entre otros muchos. Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Cuenca, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; como complemento de la incapacidad temporal, al margen de la causa que la provocan los convenios que lo recogen son pocos (Huelva Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica).

rúrgica o no, quizás como prueba de la realidad y la entidad de la dolencia incapacitante². Por otra parte, las mejoras más tradicionales de las prestaciones de invalidez permanente o de muerte han sufrido un proceso de externalización articulándose de forma general mediante la suscripción de las oportunas pólizas de seguros. Se encuentran de forma prácticamente general en casi todos los convenios, si bien cabe diferenciar entre las que, más frecuentes, prevén las prestaciones sólo en los supuestos de muerte o invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional³, y las que las dispensan al margen de la causa que haya provocado la muerte o la invalidez⁴. Muy infrecuentemente, los convenios establecen, o mejor mantienen expresamente, la responsabilidad directa de la empresa en el caso de no suscripción de la póliza, falta de pago de la prima o cualquier otra circunstancias que elimine la responsabilidad de la aseguradora⁵.

Otro tipo de prestaciones, igualmente muy frecuentes, son las vinculadas con el hecho de la jubilación del trabajador, ya sea anticipada, circunstancia en la que la prestación económica se suele calcular en una serie de mensualidades o cantidades a tanto alzado variables en proporción inversa a la cercanía a la edad de la jubilación ordinaria⁶; o bien producida en el momento legalmente fijado de los sesenta y cinco años, en cuyo caso la prestación adquiere un tinte de premio a la permanencia en la empresa o como compensa-

² Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica.

³ Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Zaragoza, Convenio para Siderometalúrgica; Huesca, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Siderometalúrgica; Zamora, Convenio para Siderometalúrgica; Salamanca, Convenio para Siderometalúrgica; Guadalajara, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos; Alicante, Convenio para Siderometalúrgica; Castellón, Convenio para Siderometalúrgica; Badajoz, Convenio para Siderometalúrgica.

⁴ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica; Cantabria, Convenio para Siderometalúrgica; Burgos, Convenio para Siderometalúrgica; Valencia, Convenio para Siderometalúrgica; Orense, Convenio para Siderometalúrgica.

⁵ Sevilla, Convenio para Siderometalúrgica.

⁶ Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Córdoba, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Granada, Convenio para Siderometalúrgica; Baleares, Convenio para Siderometalúrgica; Sta. Cruz de Tenerife, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; Soria, Convenio para Siderometalúrgica; Cáceres, Convenio para Siderometalúrgica; Lugo, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

ción sin más de la pérdida de las rentas salariales y su sustitución por la pensión del sistema público⁷.

El resto de las prestaciones sociales contenidas en los convenios provinciales son más dispersas e infrecuentes y, en muchos casos, se trata de prestaciones que tienden a desaparecer siendo su regulación marginal no sólo cuantitativa sino cualitativamente. El abanico es amplio: a) pluses o ayudas de escolaridad o bolsas de estudios por razón de hijos del trabajador⁸; b) prestaciones económicas en beneficio de minusválidos, sean los propios trabajadores, sean personas dependientes económicamente de ellos⁹; c) premios a la permanencia en la empresa, denominados a la constancia, a la fidelidad o de manera semejante y que se abonan, de forma variable, a los veinte, treinta, treinta cinco, cuarenta e, incluso, en algún convenio, a los cincuenta años de permanencia en la empresa; una hipótesis que, dadas las características del mercado de trabajo, se ha convertido en absolutamente irreal sin necesidad siquiera de llegar al número de años más elevado¹⁰; d) préstamos, prestaciones por nupcialidad, bolsa de vacaciones, o economatos¹¹, que sólo aparecen ya de forma muy excepcional en los convenios colectivos provinciales.

Como ejemplos significativos, algo más novedosos aunque también excepcionales, pueden mencionarse dos de prestaciones de la naturaleza que estamos examinando. De una parte, la previsión convencional de creación de una entidad de previsión social con la finalidad de gestionar las prestaciones complementarias de la Seguridad Social tipo pensiones; lo que, siendo un ejemplo de externalización del compromiso, se realiza, no obstante, acudiendo a la creación de una entidad y no, por ejemplo, al sistema, más habitual en el sector, de la suscripción de una póliza de seguros. La entidad correspon-

⁷ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

⁸ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica; Almería Convenio para Siderometalúrgica; Huelva, Convenio para Siderometalúrgica; Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Ávila, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares.

⁹ Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Almería, Convenio para Siderometalúrgica; Palencia, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

¹⁰ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Toledo, Convenio para Siderometalúrgica; La Coruña, Convenio para Siderometalúrgica.

¹¹ Málaga, Convenio para Siderometalúrgica; Ciudad Real, Convenio para Siderometalúrgica; León, Convenio para Siderometalúrgica.

diente, además, se crea para completar las pensiones de todo tipo (jubilación, invalidez, viudedad, orfandad o a favor de familiares) siempre que fueren inferiores al salario mínimo interprofesional¹². El otro ejemplo es el de la creación de un denominado «Fondo para fines asistenciales» que, inicialmente dotado para atender el complemento de las prestaciones por incapacidad temporal, sin embargo, y al margen de actuar en el procedimiento de control de tales situaciones, extiende su acción a otras «atenciones sociales o asistenciales» en beneficio de los trabajadores tales como becas de estudios, seguros colectivos y demás análogos; siendo destacable por la relevancia organizativa del sistema y el relativo margen de decisión que el convenio encomienda a la comisión gestora del fondo¹³.

3. LOS CONVENIOS DE EMPRESA

El análisis de los convenios de empresa refleja que la materia de las mejoras o prestaciones sociales tiene un mayor desarrollo a ese nivel en comparación con los convenios provinciales. En efecto, ese tipo de prestaciones suele contar con un capítulo específico del convenio de empresa y en él se agrupan una variada gama de previsiones que, por otra parte, se reiteran de forma extraordinariamente semejante de un convenio a otro. Entre esas mejoras pueden detectarse, como es habitual, tipos muy variados. Desde las clásicas prestaciones económicas complementarias de las propias de la Seguridad Social a las que utilizan como referente hasta la previsión de seguros, individuales o normalmente colectivos, por muerte o invalidez, pasando por otras mejoras más arcaicas como las de nupcialidad, natalidad, regalos de navidad, premio a la constancia o ayuda de vacaciones, hasta llegar a otras, que no aparecen en los convenios provinciales, como son los préstamos para adquisición de vehículos o de vivienda o las facilidades para adquirir productos de las propias empresas; en el caso, frecuentemente, automóviles o piezas u objetos que la propia empresa fabrica.

De cualquier forma, es relativamente lógico que las medidas de carácter social o complementario de las retribuciones específica-

¹² Cádiz, Convenio para Siderometalúrgica; Jaén, Convenio para Siderometalúrgica Granada C. Siderometalúrgica y Álava Convenio para Siderometalúrgica, respectivamente.

¹³ Es el Guipúzcoa Convenio para Siderometalúrgica.

¹⁴ Asturias, Convenio para Siderometalúrgica; Asturias, Convenio para Montajes y Auxiliares; Asturias, Convenio para Talleres de Reparación de Vehículos.

mente salariales se contemplen y desarrollen sobre todo en los convenios de empresa, dada la función integradora y de interesamiento del personal que cumplen y que sin duda se despliega con mayor eficacia en ese plano. Otra cosa es el juicio de fondo que las mismas merezcan; máxime en situaciones de inestabilidad, movilidad y extrema flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, frente a lo que los objetivos de permanencia, integración o recompensa de la fidelidad a la empresas han quedado (salvo para grupos muy específicos de trabajadores) absolutamente relegados. Ello sin considerar los problemas que este tipo de mejoras pueden provocar en relación con los trabajadores de nuevo ingreso, temporales, o precarios en general los cuales las reclamarán sin duda enfrentándose, no infrecuentemente, con la negativa empresarial fundada no sólo en razones de coste sino también vinculadas a la propia funcionalidad de las mejoras que las hace relativamente ilógicas para trabajadores cuya vinculación a la empresa será muy breve o irregular. Por último hay que señalar que el mantenimiento de este tipo de mejoras es, en la mayor parte de los casos y salvo las de incorporación más reciente (seguros de vida o accidente), un residuo de otras épocas, reminiscencias de una forma un tanto obsoleta de contemplar las relaciones laborales dentro de la empresa.

Ya se ha dicho que el tipo y la estructura de esas prestaciones es muy semejante de un convenio a otro. De forma que se tomarán como referencia algunos convenios prototípicos y en torno a ellos se hará el pertinente comentario¹⁵; que puede, sin problemas, extrapolarse a muchas otras empresas del sector. Finalmente, se indicarán algunas prestaciones algo singulares (por venir recogidas en pocos convenios) pero que por otras razones (las opuestas de arcaísmo y modernidad, lo amplio de su regulación o la particularidad de su tratamiento) merecen ser destacadas.

De forma absolutamente general, los convenios recogen prestaciones económicas complementarias en los casos de bajas por enfermedad o por accidente, normalmente más generosas (es decir, con menos requisitos y abonándose desde el primer día) cuando se trata de bajas derivadas de riesgos profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional) que cuando dichas bajas proceden de riesgos comunes (enfermedad común y accidente no laboral), situaciones estas últimas en las que el pago del complemento se suele retrasar días o incluso semanas. La habitual desconfianza y dificultad de

¹⁵ Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Sintel, S.A.

control de estas bajas y la especial compensación de las que proceden de riesgos vinculados a la actividad laboral y que, en alguna medida, se consideran responsabilidad de la empresa, han motivado esta diferencia de tratamiento. En este punto, los convenios suelen ser muy cuidadosos a la hora de fijar qué conceptos retributivos se computan para establecer la cuantía de la prestación complementaria, así como en la fijación de instrumentos de control y seguimiento de la baja ¹⁶.

Otra de las prestaciones igualmente generalizadas en los convenios de empresa es la previsión de aseguramiento privado frente a los riesgos de muerte o de incapacidad permanente de los trabajadores. Las diferencias en este tipo de prestación se centran en el alcance del aseguramiento (sólo seguro de vida o de incapacidad) y en el tipo de riesgo frente al que se asegura (profesional o común), o en el hecho de que se trate de un solo seguro o dos o más acumulados y, desde luego, en la cuantía asegurada que es variable y que puede fijarse bien en cantidades fijas, bien en un cierto número de mensualidades; diferenciando frecuentemente entre el resultado de muerte, incapacidades en sus distintos grados y simples lesiones. A veces estos seguros se ofertan como voluntarios en cuyo caso se prevén aportaciones de los propios trabajadores, en otros se desciende al detalle de la designación de los beneficiarios o a la identificación nominal de la compañía de seguros con la que ha de concertarse la póliza y el detalle de su contenido ¹⁷.

Otro importante bloque de prestaciones son las que podrían agruparse bajo la denominación de prestaciones sociales vinculadas a la familia; más concretamente todas las que se conceden por la empre-

¹⁶ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.; Convenio para VB Autobaterías, S.A.; Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Alcatel Cable, S.L., Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.; Convenio para Domar, S.A.; Convenio para Nueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L., Convenio para Funditubo, S.A.; Convenio para Seat, S.A., entre otros muchos.

¹⁷ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para GEC Alsthom Transportes, S.A.; Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Amper Servicios, S.A.; Convenio para Siemens Nixdorf, S.A.; Convenio para Domar, S.A.; Convenio para Sistemas de Instrumentación, S.A.; Convenio para Funditubo, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Seat S.A, Convenio para Bosch Siemens Electrodomésticos, S.A.; Convenio para Delphi Asientos, S.A.; Convenio para Robert Bosch, S.A., entre otros.

sa por razón de matrimonio (nupcialidad)¹⁸, nacimiento de hijos (natalidad)¹⁹, muerte (defunción)²¹, ayudas de estudio (o escolares)²¹, por hijos particularmente dependientes (por minusválidos o discapacitados)²². Y junto a éstas otras más o menos indirectamente relacionadas con el elemento familiar: bolsas de vacaciones, residencias de verano, fiestas de navidad, vales de compra, etc.²³. El carácter tradicional de estas ayudas y el que sean más bien un residuo de prestaciones hace años incorporadas a los convenios de empresa, se refleja en su cuantía, normalmente muy reducida (salvo en el caso de las prestaciones por hijo minusválido a cargo) hasta llegar a ser en algún caso más bien simbólica.

Otras prestaciones o ayudas que se prevén con carácter bastante extendido o común (e infrecuentes en los convenios provinciales) son las relativas a préstamos a conceder a los trabajadores en condiciones

¹⁸ Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Sistemas de Instrumentacion, S.A.; Convenio para Seat, S.A., con cantidades que no exceden las veinte mil pesetas en el mejor de los casos.

¹⁹ Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Seat, S.A.

²⁰ Con una prestación que normalmente consiste en una serie, corta, de mensualidades, Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para Miele, S.A.; Convenio para Nueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L., Convenio para Bazán Construcciones Navales.

²¹ En general: Convenio para Wolkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Comercial de Envases de Navarra, S.A.; Convenio para Control y Montajes Industriales, S.A.; Convenio para Acelaria Transformados (Lesaca, Legasa y Zalain), S.A. Para hijos de los trabajadores: Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Domar, S.A.; Convenio para Control y Montajes Industriales, S.A.; ayudas para los estudios de los propios trabajadores: Convenio para Indra Espacio, S.A.; Convenio para Domar, S.A.; Convenio para Nueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L., Convenio para CASA, Convenio para Fasa-Renault; incluyendo gastos de guardería: Convenio para Valeo Distribución, S.A.; Convenio para Sintel, S.A. La fórmula es una cuantía fija por hijo o por estudio, de carácter anual o mensual y tampoco particularmente elevada.

²² Son bastante numerosos los convenios que prevén este tipo de ayudas. Pueden citarse: Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.; Convenio para Domar, S.A.; Convenio para Bazán Construcciones Navales, Convenio para Indra DTD, S.A.; Convenio para Robert Bosch, S.A.; Convenio para Fasa-Renault. A diferencia de otras ayudas, éstas, más modernas, alcanzan cuantías mucho más elevadas por comparación hasta constituir, en algunos casos, una prestación económica de una relativa entidad.

²³ Convenio para Tudor, S.A. (vales de compra); Convenio para Valeo Distribución, S.A. (obsequio de Navidad), Convenio para Acelaria Transformados (Rochaepa, Barrioplano y Delegaciones Comerciales), S.A. (regalos de Reyes), Convenio para Funditubo, S.A. (bolsa de vacaciones), Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Inespal Metal (residencias y colonias de verano).

relativamente ventajosas. Ya se trate de préstamos genéricos, no afectados a una situación o necesidad concreta²⁴, o para la adquisición de vehículos, o lo que es más frecuente, de viviendas²⁵. Los comedores, economatos y ayudas para comida ocupan, también de forma frecuente, el contenido de los convenios de empresa en esta parte de las mejoras sociales²⁶; al igual, aunque de forma menos frecuente y con tendencia a desaparecer, los premios a la permanencia en la empresa calificados con los nombres habituales y algo rancieros de constancia, fidelidad, vinculación, experiencia, antigüedad, etc.²⁷. En fin (aunque no se agota con ello toda la gama ya que podría hablarse de actividad cultural, grupo de empresa, ayuda de transporte, etc.) son también numerosos los convenios que prevén condiciones especiales de adquisición de sus productos por parte de los trabajadores²⁸.

Para acabar, una última mención a algunas previsiones convencionales que destacan en el plano de las mejoras sociales o asistenciales por dos motivos. Uno, porque tratan de reconducir toda la gama dispersa de prestaciones sociales hacia una gestión más institucionalizada, participada por los trabajadores, mediante la que se crea una entidad u órgano al que se atribuyen fondos que deberán financiar las prestaciones que esas entidades decidan y en las condi-

²⁴ Convenio para Fasa-Renault; Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para VB Autobaterías, S.A.; Convenio para SBB Blindados, S.A.; Convenio para CASA, Convenio para Valeo Distribución, S.A.; Convenio para Indra Espacio, S.A.; Convenio para Siemens Nixdorf, S.A.; Convenio para Fujitsu Sorbus, S.A.; Convenio para Fujitsu ICL España, S.A.; Convenio para Indra DTD, S.A. (incluyendo, con bastante detalle, las condiciones y requisitos para su concesión).

²⁵ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Sintel, S.A. (requiriendo antigüedad en la empresa y limitando el préstamo para la adquisición de la primera vivienda), Convenio para Alcatel Cable, S.L., Convenio para Funditubo, S.A.

²⁶ Convenio para Fasa-Renault; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para Buhler, S.A.; Convenio para Mantenimiento de Sistemas GEC Alsthom Transportes, S.A.; Convenio para Ford España, S.A.; Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.; Convenio para Valeo Distribución, S.A.; Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Amper Servicios, S.A.

²⁷ Convenio para Fasa-Renault; Convenio para ABB Service, S.A.; Convenio para Thyssen Boetticher, S.A.; Convenio para Buhler, S.A.; Convenio para Sintel, S.A.; Convenio para Nueva Montana Quijano Siderúrgica, S.L., Convenio para Mantenimiento de Sistemas GEC Alsthom Transportes, S.A.

²⁸ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Fasa-Renault, Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.; Convenio para Electrolux España, S.A.; Convenio para Bosch Siemens Electrodomésticos, S.A.

ciones en que su reglamento de funcionamiento establezca; se trata de los convenios que crean fondos o comisiones asistenciales, fundaciones de asistencia u organismos similares²⁹. Dos, porque, aunque se trata de ejemplos muy escasos, regulan o prevén la constitución de un Plan de Previsión para la jubilación, instrumentado mediante una póliza de seguro colectivo diferido³⁰, o se refieren al Plan de Pensiones que ha sustituido al premio de jubilación, cuya regulación a partir de ese momento se desgaja del convenio encontrándose, como establece este último, en el correspondiente reglamento del plan³¹.

En todo caso, es posible apreciar el crecimiento de determinados contenidos en la parte de las mejoras o prestaciones asistenciales (en concreto, los complementos de prestaciones ya tradicionales, más seguros y préstamos), mientras que se observa una decadencia de otras mejoras más propias de otros momentos en los que la connotación premial impregnaba este tipo de regulaciones convencionales (premios vinculados a circunstancias familiares, de antigüedad y permanencia, ayudas familiares, etc.). Junto a estos contenidos, otros no desaparecen aunque cambian algo de signo (un ejemplo típico puede ser la sustitución de comedores y economatos por una ayuda en metálico para comedor articulada a través de vales o un sistema semejante, o la sustitución de la indiscriminada ayuda por hijos a la más específica por hijo discapacitado).

²⁹ Convenio para Volkswagen Navarra, S.A.; Convenio para Seat, S.A.; Convenio para Iveco Pegaso, S.A.

³⁰ Convenio para Ford España, S.A.

³¹ Convenio para Sintel, S.A.

ANEXOS*

INDICE DE ANEXOS

| | | |
|--------------|--|-----|
| ANEXO 1: | Relación de convenios colectivos (por ámbito territorial) | 361 |
| ANEXO 2: | Gráfica. Ámbito territorial | 366 |
| ANEXO 3: | Gráfica. Ambito territorial. (Número de convenios por provincia) | 367 |
| ANEXO 4: | Relación de convenios colectivos (por sectores y subsectores) | 368 |
| ANEXO 5: | Gráfica. Sectores y subsectores..... | 374 |
| ANEXO 6: | Gráfica. Convenios nacionales.Ámbito funcional (sectores y subsectores)..... | 375 |
| ANEXO 7: | Gráfica. Convenios Autonómicos. Ámbito funcional (sectores y subsectores) | 376 |
| ANEXO 7 Bis: | Gráfica. Convenios Autonómicos. Ámbito funcional (sectores y subsectores) | 377 |
| ANEXO 7 Ter: | Gráfica. Convenios Autonómicos. Ámbito funcional (sectores y subsectores) | 378 |
| ANEXO 8: | Gráfica. Convenios Provinciales. Ámbito funcional (sectores y subsectores) | 379 |
| ANEXO 9: | Gráfica. Ámbito funcional (sectores y subsectores) | 380 |

* Actualización a 22 de marzo de 1999.

| | | |
|-----------|--|-----|
| ANEXO 10: | Gráfica. Sector Siderometalúrgica | 381 |
| ANEXO 11: | Gráfica. Subsector Talleres | 382 |
| ANEXO 12: | Gráfica. Subsector Fontanería y calefacción | 383 |
| ANEXO 13: | Gráfica. Sector Metalgráfica | 384 |
| ANEXO 14: | Cuadro de vigencias y duración de los convenios | 385 |
| ANEXO 15: | Gráfica. Duración de los convenios | 387 |
| ANEXO 16: | Cuadro de firmas y publicaciones | 388 |
| ANEXO 17: | Gráfica. Firmas por año | 390 |
| ANEXO 18: | Gráfica. Periodos de firmas..... | 391 |
| ANEXO 19: | Gráfica. Dimension cuantitativa de los convenios. (Número de artículos por convenio) | 392 |
| ANEXO 20: | Gráfica. Dimensión cuantitativa. Media de artículos por materia | 393 |
| ANEXO 21: | Gráfica. Dimensión cualitativa. Materia Contratación y empleo..... | 394 |
| ANEXO 22: | Gráfica. Dimesión cualitativa. Materia Clasificación y formación profesional..... | 395 |
| ANEXO 23: | Gráfica. Dimensión cualitativa. Materia Jornada y organización del trabajo | 396 |
| ANEXO 24: | Gráfica. Dimensión cualitativa. Materia estructura salarial | 397 |
| ANEXO 25: | Gráfica. Dimensión cualitativa. Materia Seguridad y Salud laboral | 398 |
| ANEXO 26: | Gráfica. Dimensión cualitativa. Materia Representación de los trabajadores..... | 399 |
| ANEXO 27: | Gráfica. Dimensión cualitativa. Materia Vicisitudes y extinción del contrato..... | 400 |
| ANEXO 28: | Gráfica. Dimensión cualitativa. Materia Regimen disciplinario | 401 |
| ANEXO 29: | Gráfica. Dimensión cualitativa. Materia Mejoras sociales..... | 402 |
| ANEXO 30: | Relación de convenios de empresa | 403 |
| ANEXO 31: | Gráfica. Convenios de empresa por sectores | 405 |

ANEXO 1 CONVENIOS COLECTIVOS (POR ÁMBITO TERRITORIAL)

Ámbito Nacional

- Convenio Nacional (Acuerdo Marco) sobre sistema de clasificación profesional en la Industria Siderometalúrgica.
- II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal.
- Convenio Interprovincial (Acuerdo Marco) para Industria Siderometalúrgica. Estructura de la Negociación Colectiva.
- Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos.

Ámbito Autonómico

Asturias

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.
- Convenio para Montajes y Auxiliares.
- Convenio para Talleres de Reparación de vehículos.

Baleares

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Cantabria

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Cataluña

- Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases.

Madrid

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Murcia

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Navarra

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.
- Convenio para Talleres de Reparación de vehículos.
- Convenio para Fontanería y calefacción.

La Rioja

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.
- Convenio para Talleres de Reparación de vehículos.

Ámbito provincial*Álava*

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Albacete

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.
- Convenio para Cuchillería y afines.

Alicante

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Almería

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Ávila

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Badajoz

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Barcelona

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Burgos

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Cáceres

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Cádiz

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Castellón de la Plana

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Ceuta

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Ciudad Real

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Córdoba

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

La Coruña

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Cuenca

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Gerona

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Granada

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Guadalajara

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

— Convenio para Talleres de Reparación de vehículos.

Guipúzcoa

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Huelva

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Huesca

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Jaén

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Las Palmas de Gran Canaria

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

León

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Lérida

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Lugo

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Málaga

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

— Convenio para Talleres/Automoción.

Melilla

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Orense

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Palencia

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Pontevedra

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Salamanca

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Santa Cruz de Tenerife

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Segovia

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Sevilla

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Soria

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Tarragona

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Teruel

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Toledo

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Valencia

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Valladolid

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Vizcaya

— Pacto de Eficacia Limitada para Industria Siderometalúrgica.

— Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o Aire acondicionado.

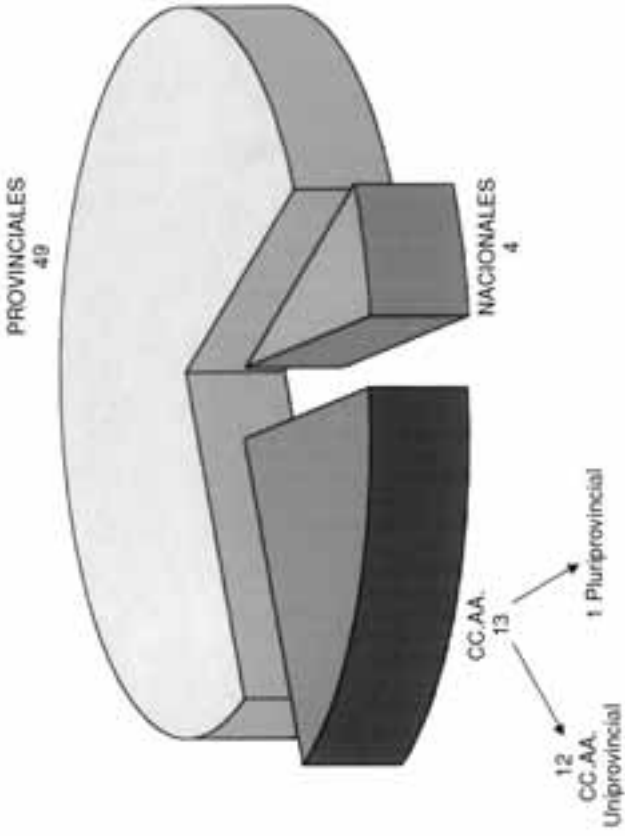
Zamora

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

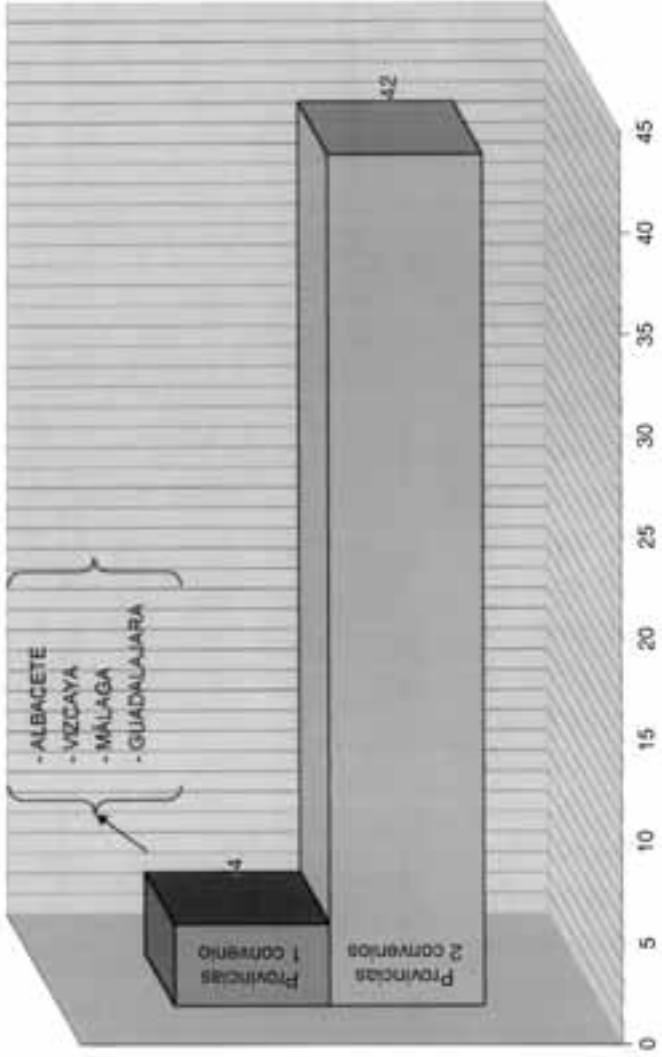
Zaragoza

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

ANEXO 2. ÁMBITO TERRITORIAL



ANEXO 3. ÁMBITO FUNCIONAL (nº. de convenios por provincias)



ANEXO 4. CONVENIOS COLECTIVOS (POR SECTORES Y SUBSECTORES)***INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA*****Ámbito Nacional**

- Convenio Nacional (Acuerdo Marco) sobre sistema de clasificación profesional en Industria Siderometalúrgica.
- II Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal.
- Convenio Interprovincial (Acuerdo Marco) para Industria Siderometalúrgica. Estructura de la Negociación Colectiva.

Ámbito Autonómico*Asturias*

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Baleares

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Cantabria

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Madrid

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Murcia

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Navarra

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

La Rioja

- Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Ámbito Provincial

Álava

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Albacete

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Alicante

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Almería

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Ávila

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Badajoz

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Barcelona

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Burgos

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Cáceres

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Cádiz

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Castellón de la Plana

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Ceuta

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Ciudad Real

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Córdoba

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

La Coruña

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Cuenca

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Gerona

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Granada

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Guadalajara

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Guipúzcoa

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Huelva

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Huesca

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Jaén

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Las Palmas de Gran Canaria

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

León

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Lérida

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Lugo

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Málaga

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Melilla

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Orense

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Palencia

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Pontevedra

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Salamanca

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Santa Cruz de Tenerife

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Segovia

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Sevilla

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Soria

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Tarragona

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Teruel

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Toledo

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Valencia

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Valladolid

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Vizcaya

— Pacto de Eficacia Limitada para Industria Siderometalúrgica.

Zamora

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

Zaragoza

— Convenio para Industria Siderometalúrgica.

*TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS***Ámbito Autonómico***Asturias*

— Convenio para Talleres de Reparación de vehículos.

Navarra

— Convenio para Talleres de Reparación de vehículos

La Rioja

— Convenio para Talleres de Reparación de vehículos.

Ámbito Provincial*Málaga*

— Convenio para Talleres/Automoción

Guadalajara

— Convenio para Talleres de Reparación de vehículos.

*FONTANERÍA Y AFINES***Ámbito Autonómico***Navarra*

— Convenio para Fontanería y calefacción.

Ámbito Provincial

Vizcaya

- Convenio para Calefacción, Ventilación, Refrigeración y/o Aire acondicionado.

CUCHILLERÍA

Ámbito Provincial

Albacete

- Convenio para Cuchillería y afines.

MONTAJES Y AUXILIARES

Ámbito Autonómico

Asturias

- Convenio para Montajes y Auxiliares.

INDUSTRIA METALGRÁFICA

Ámbito Nacional

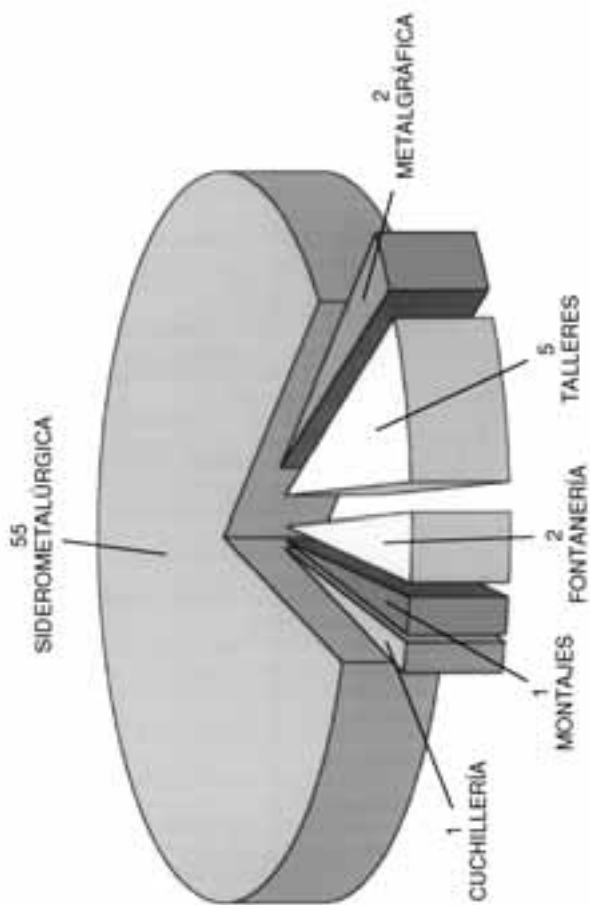
- Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases metálicos

Ámbito Autonómico

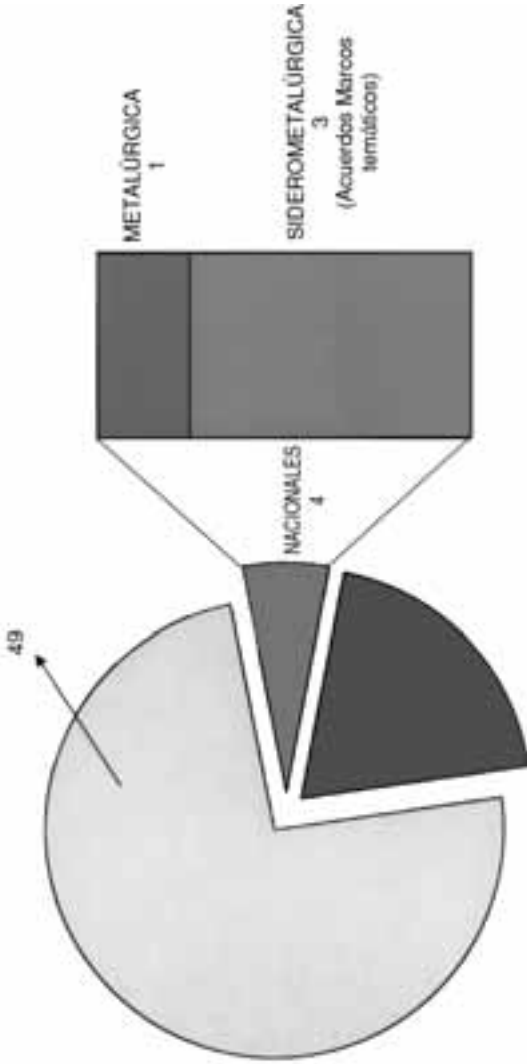
Cataluña

- Convenio Interprovincial para Metalgráfica y fabricación de envases.

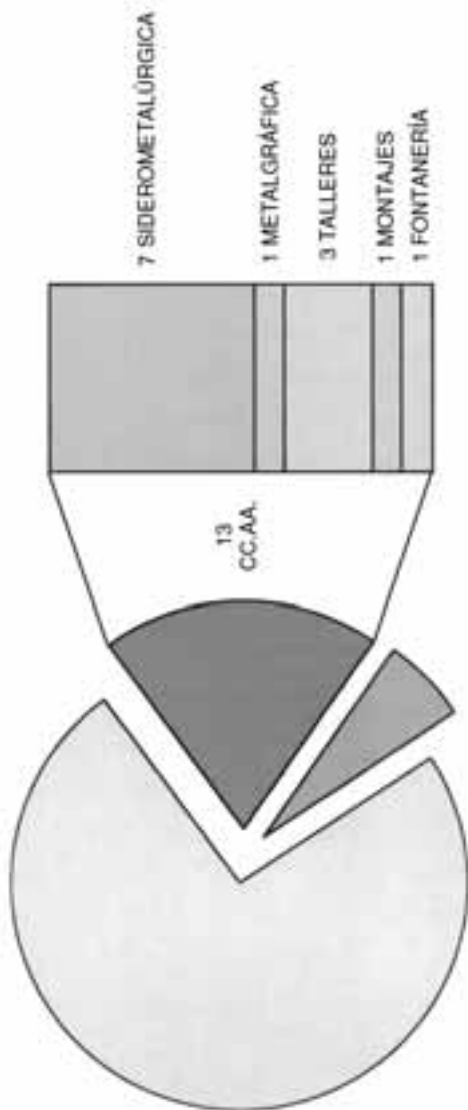
ANEXO 5. SECTORES Y SUBSECTORES



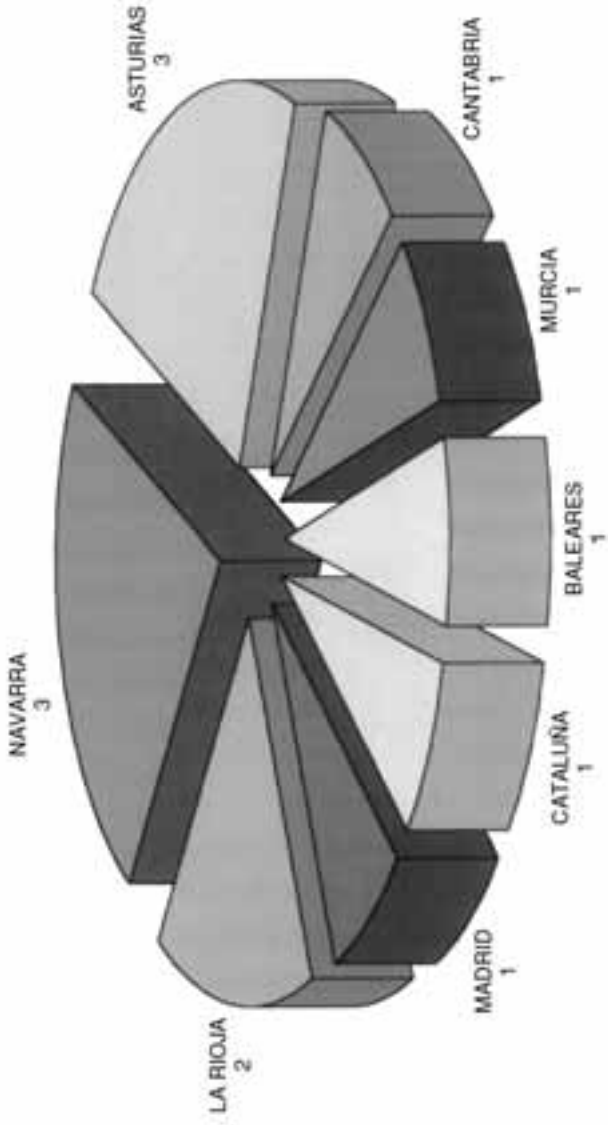
ANEXO 6. ÁMBITO FUNCIONAL (sectores y subsectores) CONVENIOS NACIONALES



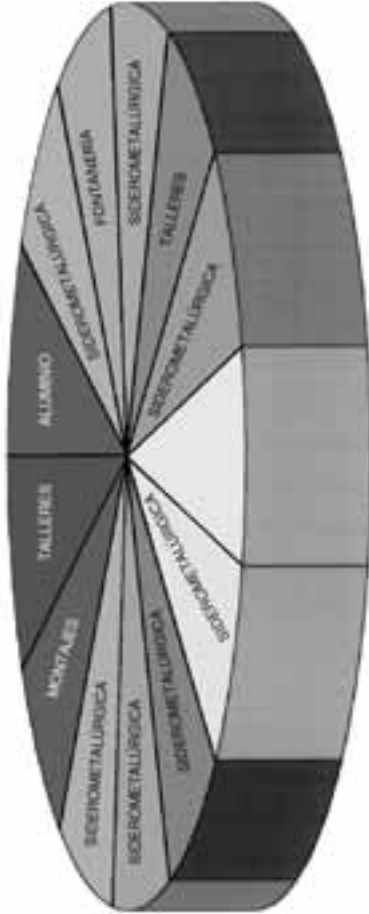
ANEXO 7. ÁMBITO FUNCIONAL (sectores y subsectores) CONVENIOS AUTONÓMICOS



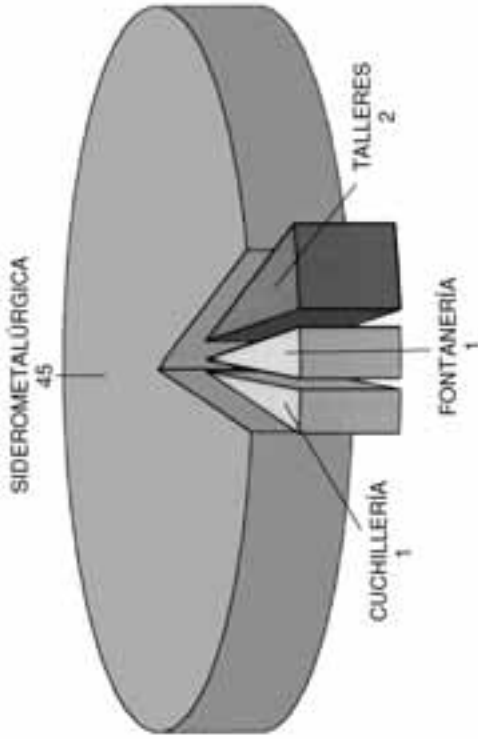
ANEXO 7bis. ÁMBITO FUNCIONAL (sectores y subsectores) CONVENIOS AUTONÓMICOS



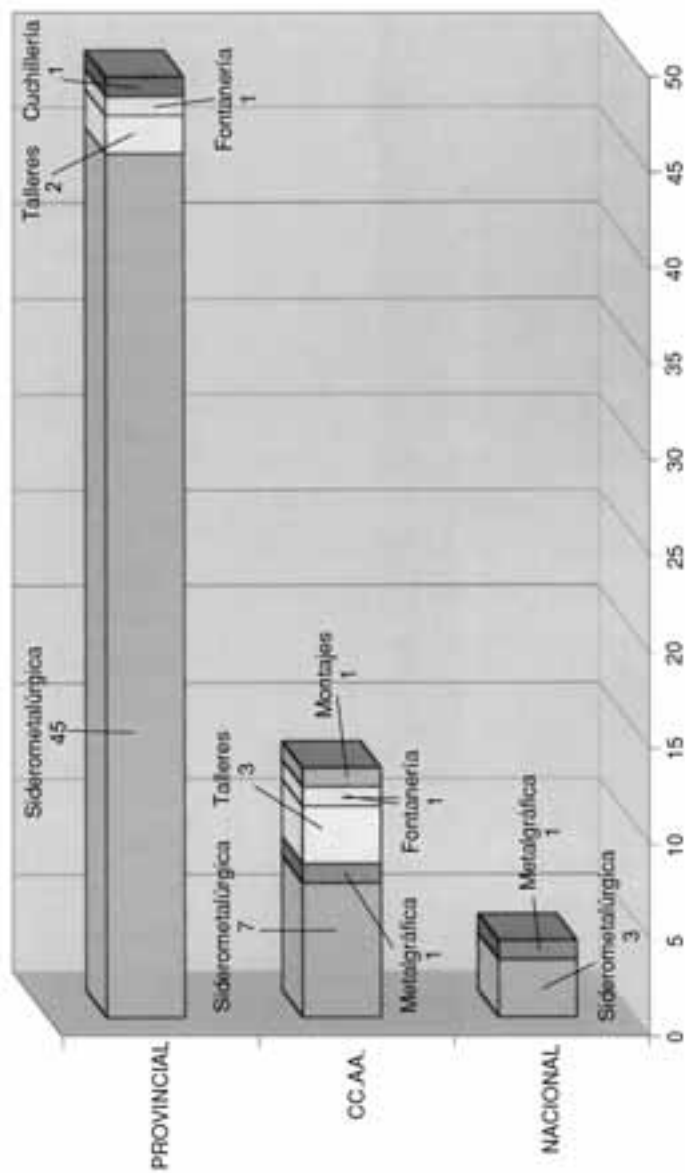
ANEXO 7 ter. ÁMBITO FUNCIONAL (sectores y subsectores)
CONVENIOS AUTONÓMICOS (detalle)



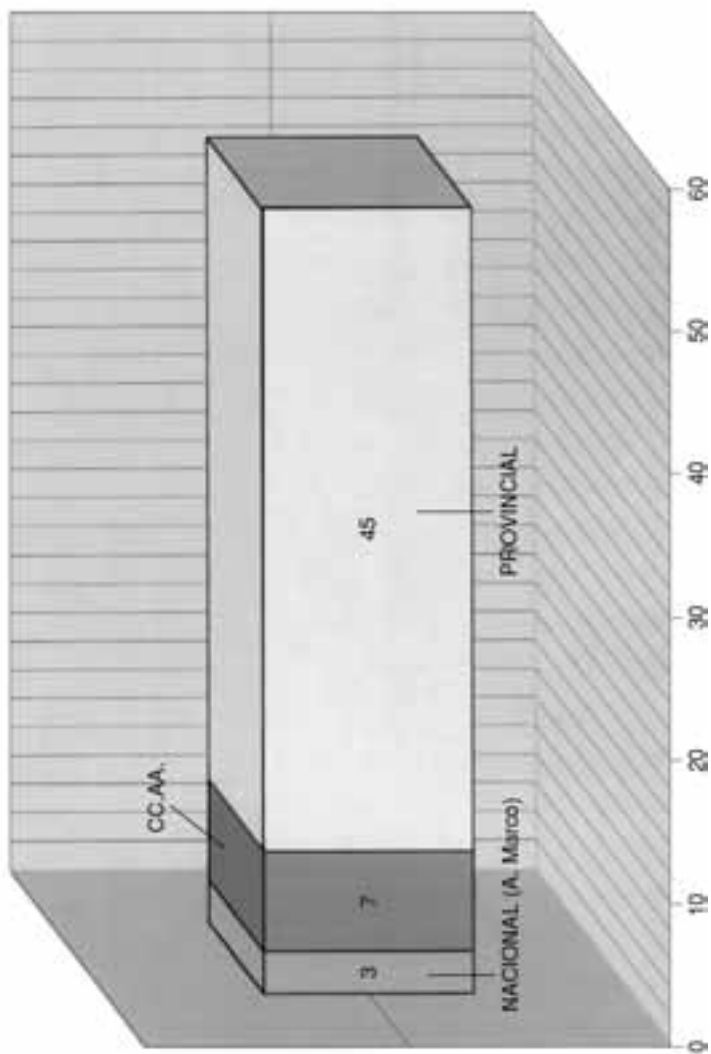
ANEXO 8. ÁMBITO FUNCIONAL (sectores y subsectores)
CONVENIOS PROVINCIALES (+ Centro/Melilla)



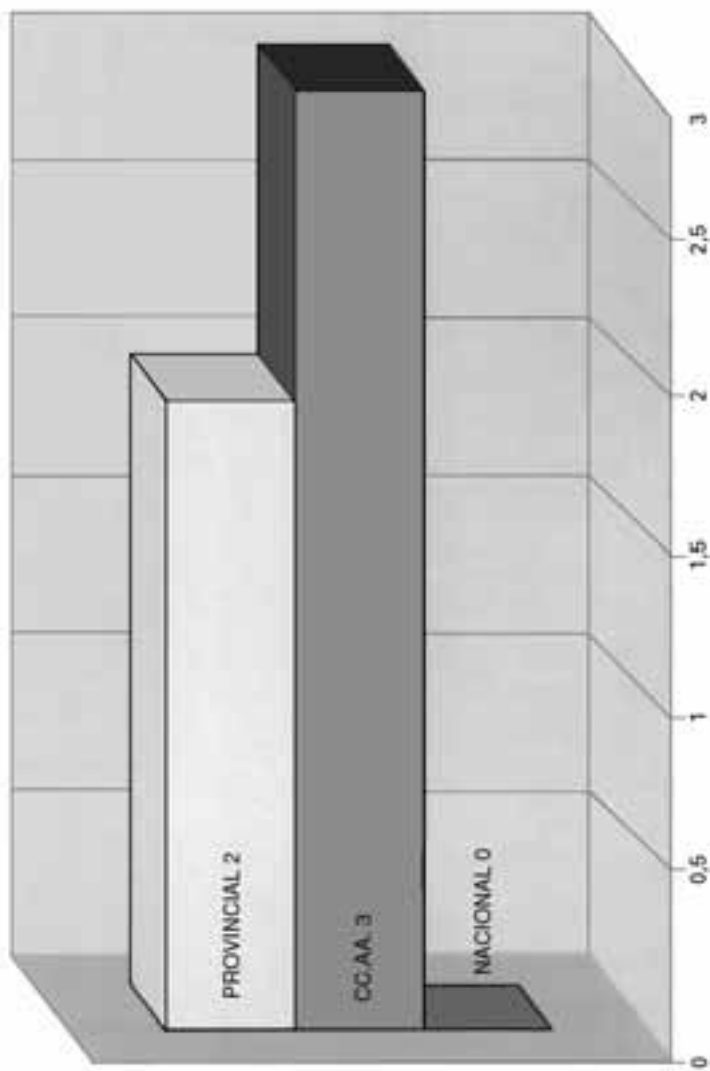
ANEXO 9. ÁMBITO FUNCIONAL/SECTORIAL



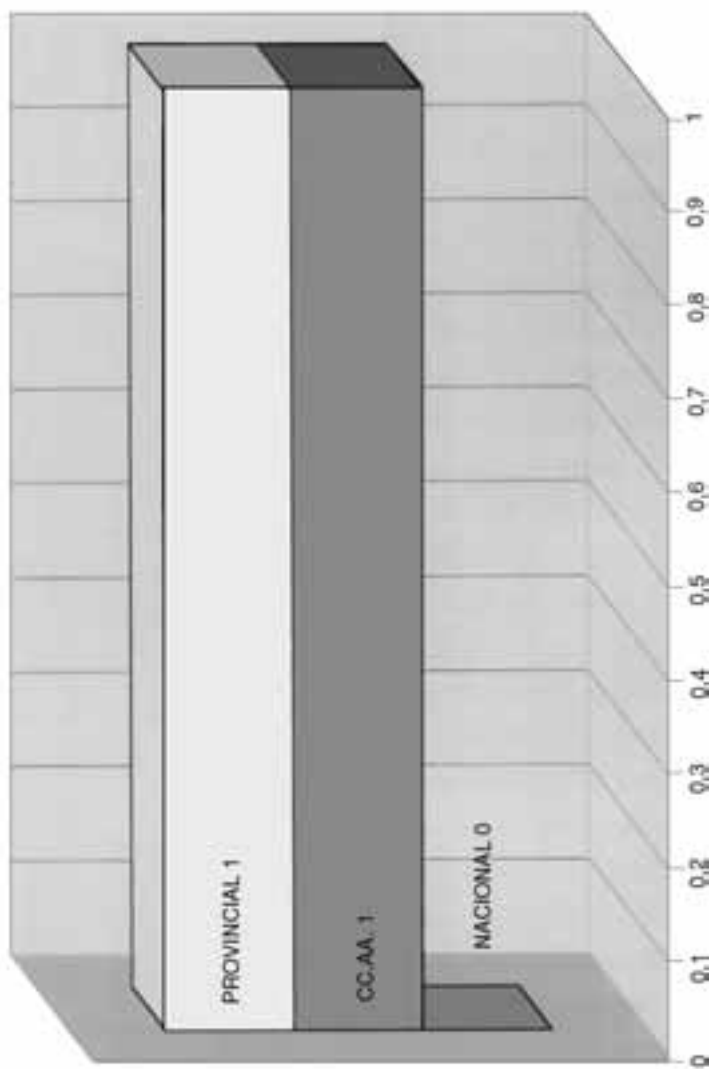
ANEXO 10. SECTOR SIDEROMETALÚRGICO



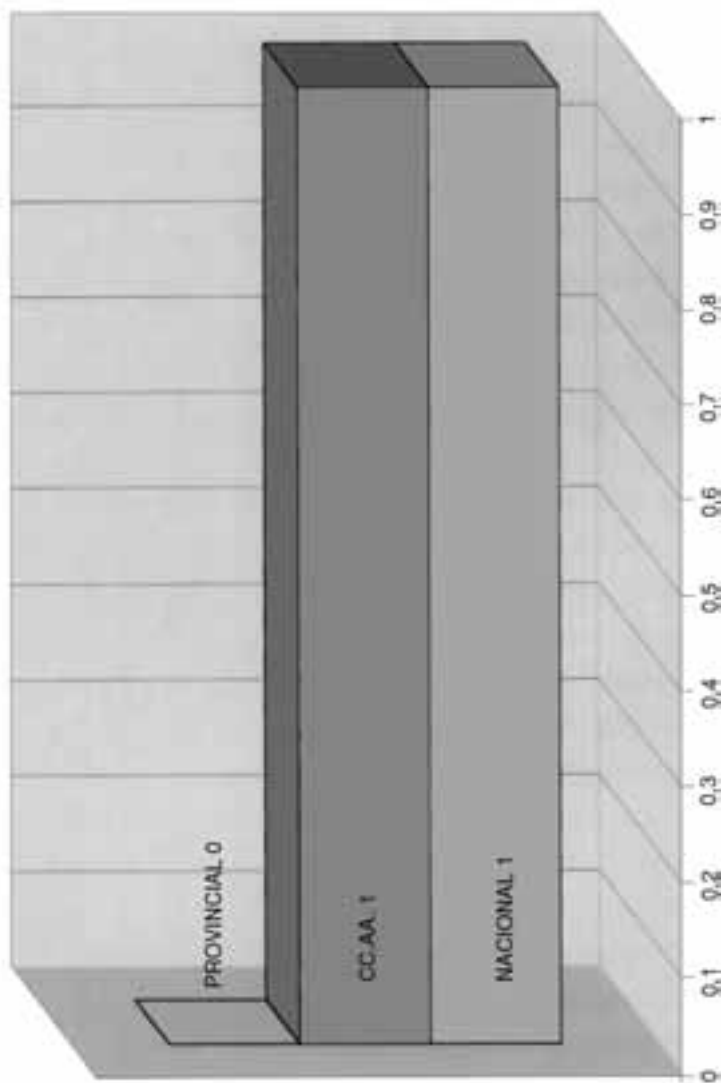
ANEXO 11. SUBSECTOR TALLERES



ANEXO 12. SUBSECTORES FONTANERÍA



ANEXO 13. SECTOR METALGRÁFICO



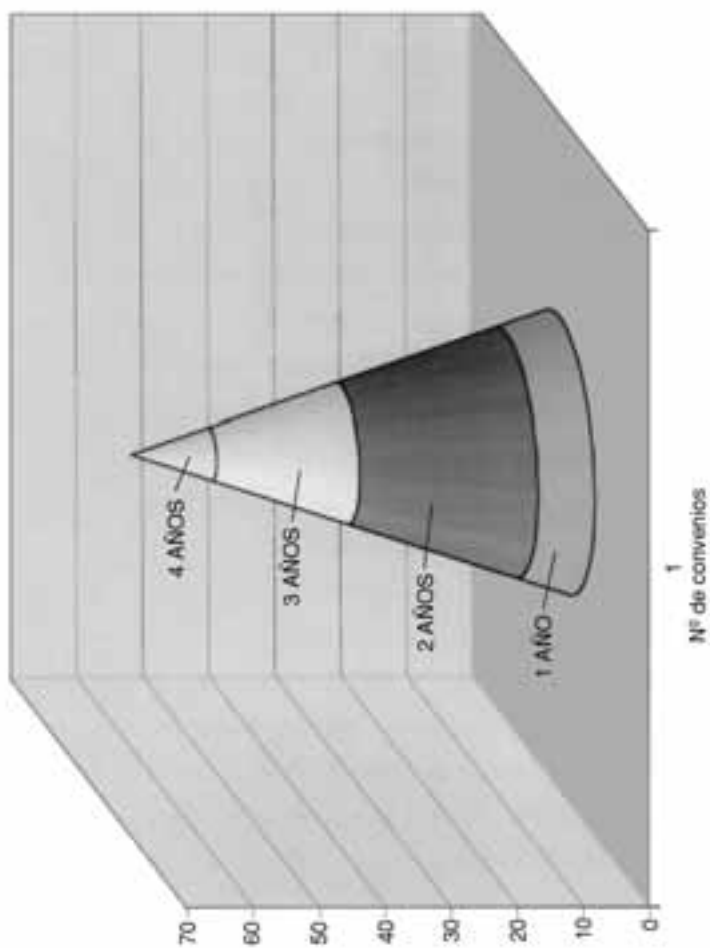
ANEXO 14. VIGENCIAS Y DURACIONES

| Ámbito Territorial | Sector | Vigor desde | Efectos desde | Hasta | Duración |
|--------------------|--------------------|-------------|---------------|------------|------------|
| Nacional | <i>Metalgrafic</i> | 11-9-1998 | 1-1-1998 | 31-12-1999 | 2 años |
| Nacional | <i>Siderometal</i> | 4-3-1996 | - | Indefinido | Indefinido |
| Nacional | <i>Siderometal</i> | 21-3-1997 | - | 2000 | - |
| Nacional | <i>Siderometal</i> | 20-5-1998 | - | 20-5-2002. | 4 años |
| Asturias | <i>Siderometal</i> | 30-6-1997 | 1-1-1997 | 31-12-1999 | 3 años |
| Asturias | <i>Montajes/au</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1999 | 3 años |
| Asturias | <i>Talleres</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1999 | 2 años |
| Baleares | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-2000 | 3 años |
| Cantabria | <i>Siderometal</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1999 | 3 años |
| Cataluña | <i>Metalgrafic</i> | 17-6-1998 | 1-1-1998 | 31-12-1999 | 2 años |
| Madrid | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-2000 | 3 años |
| Murcia | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-2000 | 3 años |
| Navarra | <i>Siderometal</i> | 12-5-1997 | 1-1-1997 | 31-12-1999 | 3 años |
| Navarra | <i>Talleres</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1999 | 3 años |
| Navarra | <i>Fontaneria</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1999 | 3 años |
| La Rioja | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-2001 | 4 años |
| La Rioja | <i>Talleres</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-2001 | 4 años |
| Alava | <i>Siderometal</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1999 | 3 años |
| Albacete | <i>Siderometal</i> | 6-7-1998 | 1-1-1998 | 6-7-1999 | 1 año |
| Albacete | <i>Cuchillería</i> | 16-9-1998 | 1-1-1998 | 31-12-1999 | 2 años |
| Alicante | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1999 | 2 años. |
| Almería | <i>Siderometal</i> | 5-1-1999 | 1-1-1998 | 31-12-1999 | 2 años |
| Ávila | <i>Siderometal</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1998 | 2 años* |
| Badajoz | <i>Siderometal</i> | 1-2-1998 | - | 31-1-1999 | 1 año* |
| Barcelona | <i>Siderometal</i> | 1-1-1996 | - | 31-12-1999 | 4 años |
| Burgos | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-2000 | 3 años* |
| Cáceres | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1998 | 1 años.P |
| Cádiz | <i>Siderometal</i> | firma | 1-1-1997 | 31-12-1998 | 2 años* |
| Castellón | <i>Siderometal</i> | registro | 1-1-1997 | 31-12-1999 | 3 años |
| Ceuta | <i>Siderometal</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1998 | 2 años* |
| Ciudad R. | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1998 | 1 año* |
| Córdoba | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1999 | 2 años |

R: Revisado; FF: Falta firmar; SN: Sin negociar; *: En negociación

| Ámbito Territorial | Sector | Vigor desde | Efectos desde | Hasta | Duración |
|--------------------|--------------------|-------------|---------------|-------------|----------|
| La Coruña | <i>Siderometal</i> | 20-11-1998 | 1-1-1998 | 31-12-2001 | 4 años |
| Cuenca | <i>Siderometal</i> | 16-1-1998 | - | 31-12-1999 | 2 años |
| Gerona | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | | 31-12-2000 | 3 años |
| Granada | <i>Siderometal</i> | 1-4-1997 | - | 31-3-1999 | 3 años |
| Guadalajara | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1999 | 2 años |
| Guadalajara | <i>Talleres</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1999 | 2 años |
| Guipúzcoa | <i>Siderometal</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1998 | 2 años* |
| Huelva | <i>Siderometal</i> | 25-3-1997 | - | 31-12-1998 | 2 años* |
| Huesca | <i>Siderometal</i> | 1-1-1996 | - | 31-12-1999 | 4 años |
| Jaén | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | 1-1-1998 | 31-12-1999 | 2 años |
| Las Palmas | <i>Siderometal</i> | 1-4-1996 | 1-1.1996 | 31-3-1998 | 2 añosFF |
| León | <i>Siderometal</i> | 8-7-1997 | 1-1-1997 | 31-12-1999 | 3 años |
| Lérida | <i>Siderometal</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1999 | 3 años |
| Lugo | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1999 | 2 años |
| Málaga | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1998 | 1 año* |
| Málaga | <i>Talleres</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1998 | 2 años* |
| Melilla | <i>Siderometal</i> | 1-1-1993 | - | 31-12-1993 | 1 año.SN |
| Orense | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | firma nuevo | 1 año* |
| Palencia | <i>Siderometal</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1999 | 3 años |
| Pontevedra | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1999 | 2 años |
| Salamanca | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1999 | 2 años |
| S.Cruz Ten. | <i>Siderometal</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1998 | 2 años* |
| Segovia | <i>Siderometal</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-1999 | 3 años |
| Sevilla | <i>Siderometal</i> | 16-9-1996 | 1-1-1996 | 31-12-1997 | 2 años.R |
| Soria | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-2000 | 3 años |
| Tarragona | <i>Siderometal</i> | 1-1-1996 | - | 31-12-1999 | 4 años |
| Teruel | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-1999 | 2 años |
| Toledo | <i>Siderometal</i> | 14-1-1998 | 1-1-1998 | 31-12-2000 | 3 años |
| Valencia | <i>Siderometal</i> | 1-1-1996 | - | 31-12-1999 | 4 años |
| Valladolid | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-2000 | 3 años |
| Vizcaya | <i>Siderometal</i> | 1-1-1997 | - | 31-12-2000 | 4 años |
| Vizcaya | <i>Fontaneria</i> | 7-5-1998 | 1-1-1998 | 31-12-1999 | 2 años |
| Zamora | <i>Siderometal</i> | 1-1-1998 | - | 31-12-2001 | 4 años |
| Zaragoza | <i>Siderometal</i> | 1-1-1996 | - | 31-12-1999 | 4 años |

ANEXO 15. DURACIÓN DE LOS CONVENIOS

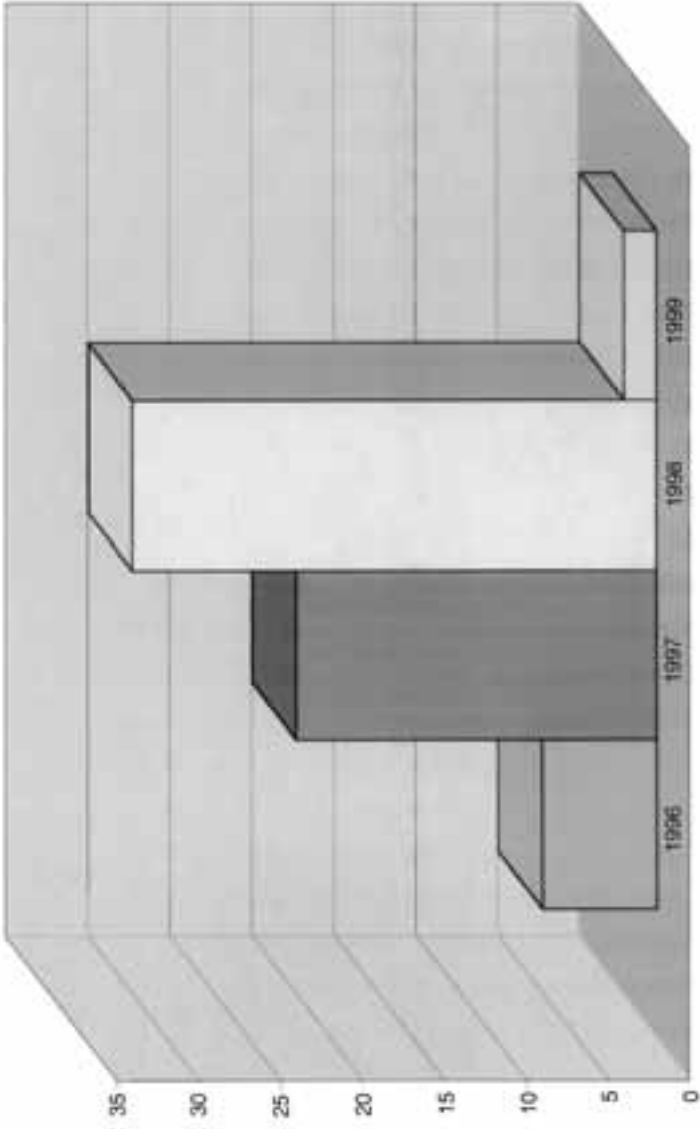


ANEXO 16. FIRMAS Y PUBLICACIONES

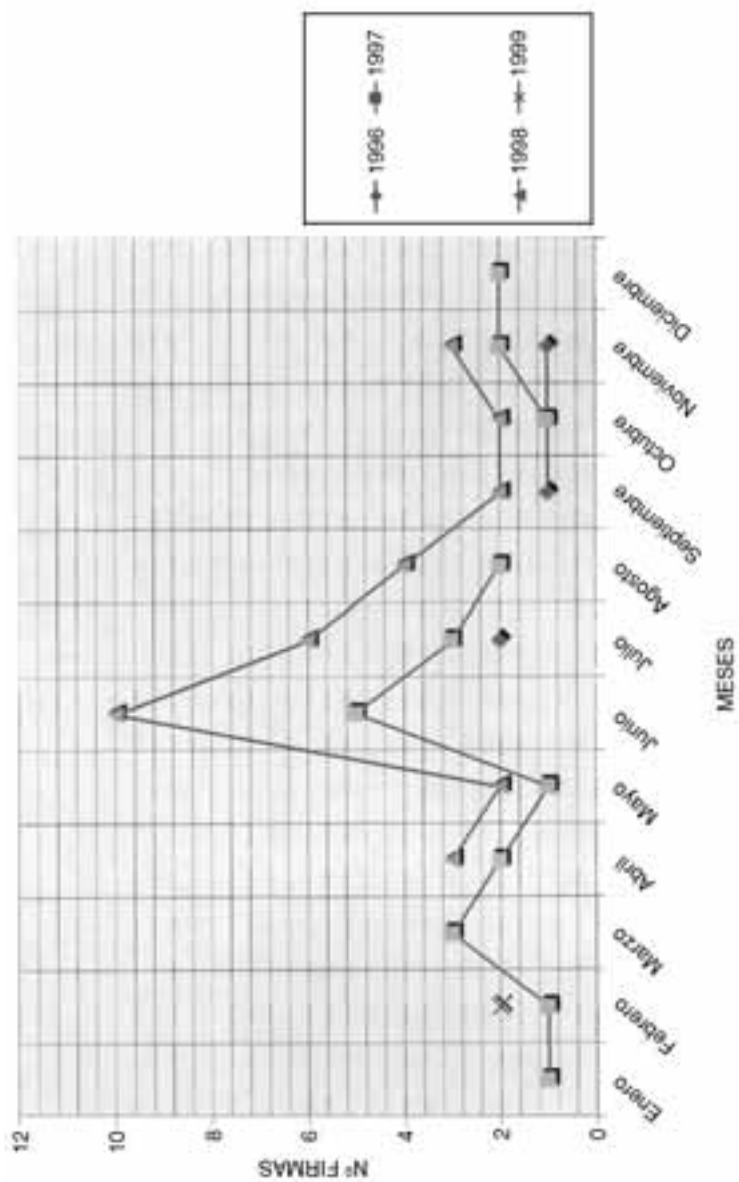
| Ámbito territorial | Sector | Fecha de la firma | Fecha de publicación |
|--------------------|--------------------------|-------------------|----------------------|
| Nacional | <i>Metalgráfica</i> | 5-2-1996 | 4-2-1996 |
| Nacional | <i>Siderometalúrgica</i> | 5-3-1997 | 21-2-1997 |
| Nacional | <i>Siderometalúrgica</i> | 28-4-1998 | 20-5-1998 |
| Nacional | <i>Siderometalúrgica</i> | 10-9-1998 | 29-9-1998 |
| Asturias | <i>Siderometalúrgica</i> | 30-6-1997 | 18-8-1997 |
| Asturias | <i>Montajes</i> | 9-6-1997 | 2-7-1997 |
| Asturias | <i>Talleres</i> | 25-5-1998 | 2-6-1998 |
| Baleares | <i>Siderometalúrgica</i> | 4-2-1999 | 25-2-1999 |
| Cantabria | <i>Siderometalúrgica</i> | 3-6-1997 | 2-7-1997 |
| Cataluña | <i>Metalgráfica</i> | 1-9-1998 | 3-12-1998 |
| Madrid | <i>Siderometalúrgica</i> | 9-2-1999 | 10-2-1999 |
| Murcia | <i>Siderometalúrgica</i> | 30-6-1998 | 31-7-1998 |
| Navarra | <i>Siderometalúrgica</i> | 23-4-1997 | 12-5-1997 |
| Navarra | <i>Talleres</i> | 26-6-1997 | 25-7-1997 |
| Navarra | <i>Fontanería</i> | 26-6-1997 | 21-7-1997 |
| La Rioja | <i>Siderometalúrgica</i> | 23-6-1998 | 9-7-1998 |
| La Rioja | <i>Talleres</i> | 14-7-1998 | 28-7-1998 |
| Alava | <i>Siderometalúrgica</i> | 13-6-1997 | 2-7-1997 |
| Albacete | <i>Siderometalúrgica</i> | 22-6-1998 | 6-7-1998 |
| Albacete | <i>Cuchillería</i> | 4-8-1998 | 16-9-1998 |
| Alicante | <i>Siderometalúrgica</i> | 18-6-1998 | 3-7-1998 |
| Almería | <i>Siderometalúrgica</i> | 9-11-1998 | 4-1-1999 |
| Avila | <i>Siderometalúrgica</i> | 11-7-1997 | 2-8-1997 |
| Badajoz | <i>Siderometalúrgica</i> | 17-8-1998 | 31-8-1998 |
| Barcelona | <i>Siderometalúrgica</i> | 24-7-1996 | 6-9-1996 |
| Burgos | <i>Siderometalúrgica</i> | 1-7-1998 | 29-7-1998 |
| Cáceres | <i>Siderometalúrgica</i> | 12-11-1998 | 26-11-1998 |
| Cádiz | <i>Siderometalúrgica</i> | - | 19-9-1997 |
| Castellón | <i>Siderometalúrgica</i> | 17-7-1997 | 5-8-1997 |
| Ceuta | <i>Siderometalúrgica</i> | 25-7-1997 | 21-8-1997 |
| Ciudad Real | <i>Siderometalúrgica</i> | - | 1-5-1998 |
| Córdoba | <i>Siderometalúrgica</i> | 23-7-1998 | 17-9-1998 |

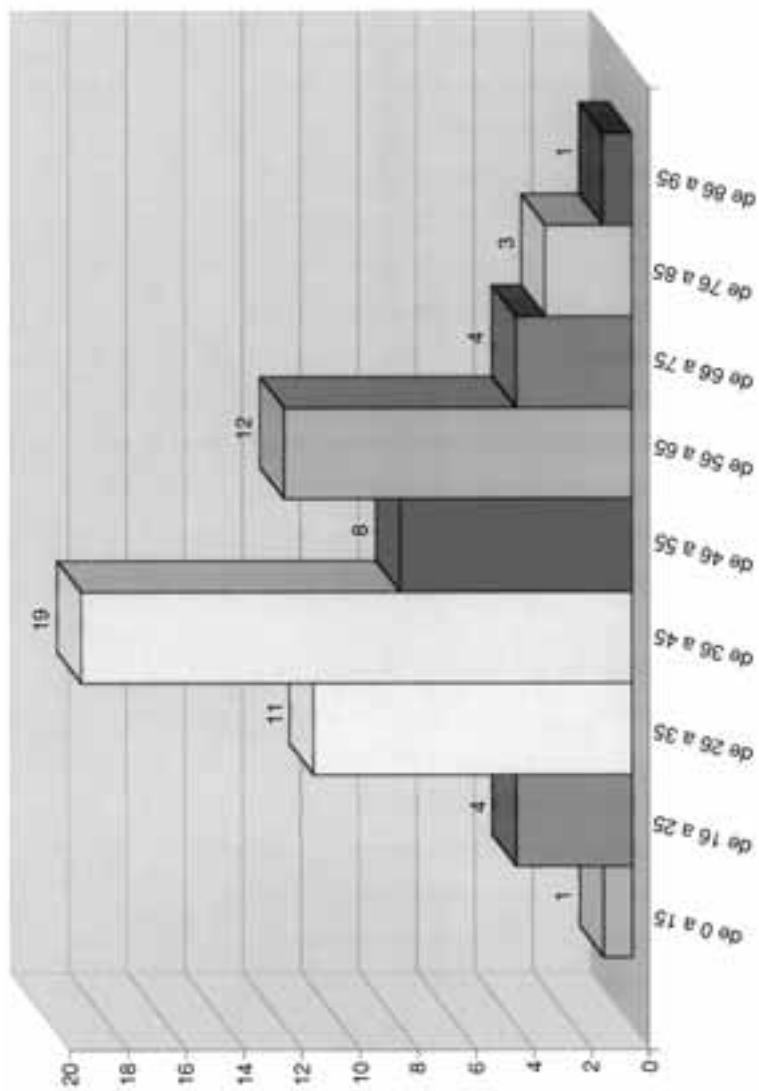
| Ámbito territorial | Sector | Fecha de la firma | Fecha de publicación |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| La Coruña | <i>Siderometalúrgica</i> | 4-11-1998 | 20-11-1998 |
| Cuenca | <i>Siderometalúrgica</i> | 30-6-1998 | 17-7-1998 |
| Gerona | <i>Siderometalúrgica</i> | 20-4-1998 | 26-5-1998 |
| Granada | <i>Siderometalúrgica</i> | 17-12-1997 | 16-1-1998 |
| Guadalajara | <i>Siderometalúrgica</i> | 29-6-1998 | 29-7-1998 |
| Guadalajara | <i>Talleres</i> | 29-6-1998 | 29-7-1998 |
| Guipúzcoa | <i>Siderometalúrgica</i> | 20-3-1997 | 11-4-1997 |
| Huelva | <i>Siderometalúrgica</i> | 26-2-1997 | 25-4-1997 |
| Huesca | <i>Siderometalúrgica</i> | 24-1-1997 | 6-2-1997 |
| Jaén | <i>Siderometalúrgica</i> | 5-6-1998 | 13-7-1998 |
| Las Palmas | <i>Siderometalúrgica</i> | 15-10-1996 | 1-11-1996 |
| León | <i>Siderometalúrgica</i> | 8-8-1997 | 6-7-1997 |
| Lérida | <i>Siderometalúrgica</i> | 23-10-1997 | 5-12-1997 |
| Lugo | <i>Siderometalúrgica</i> | 27-10-1998 | 24-11-1998 |
| Málaga | <i>Siderometalúrgica</i> | 21-7-1998 | 12-8-1998 |
| Málaga | <i>Talleres</i> | 14-3-1997 | 30-4-1997 |
| Melilla | <i>Siderometalúrgica</i> | 24-6-1993 | 8-7-1993 |
| Orense | <i>Siderometalúrgica</i> | 3-6-1998 | 7-7-1998 |
| Palencia | <i>Siderometalúrgica</i> | 4-8-1997 | 3-9-1997 |
| Pontevedra | <i>Siderometalúrgica</i> | 21-4-1998 | 13-5-1998 |
| Salamanca | <i>Siderometalúrgica</i> | 20-10-1998 | 11-11-1998 |
| S. Cruz de Ten. | <i>Siderometalúrgica</i> | 9-12-1997 | 30-1-1998 |
| Segovia | <i>Siderometalúrgica</i> | 11-8-1997 | 29-8-1997 |
| Sevilla | <i>Siderometalúrgica</i> | 16-9-1996 | 9-10-1996 |
| Soria | <i>Siderometalúrgica</i> | 4-8-1998 | 14-8-1998 |
| Tarragona | <i>Siderometalúrgica</i> | 30-5-1996 | 3-7-1996 |
| Teruel | <i>Siderometalúrgica</i> | 4-8-1998 | 17-8-1998 |
| Toledo | <i>Siderometalúrgica</i> | 23-11-1997 | 14-1-1998 |
| Valencia | <i>Siderometalúrgica</i> | 22-7-1996 | 22-8-1996 |
| Valladolid | <i>Siderometalúrgica</i> | 6-7-1998 | 22-7-1998 |
| Vizcaya | <i>Siderometalúrgica</i> | 8-5-1997 | 27-5-1997 |
| Vizcaya | <i>Fontanería</i> | 7-5-1998 | 21-5-1998 |
| Zamora | <i>Siderometalúrgica</i> | 23-6-1998 | 10-7-1998 |
| Zaragoza | <i>Siderometalúrgica</i> | 15-11-1996 | 30-11-1996 |

ANEXO 17. N° DE FIRMAS POR AÑO

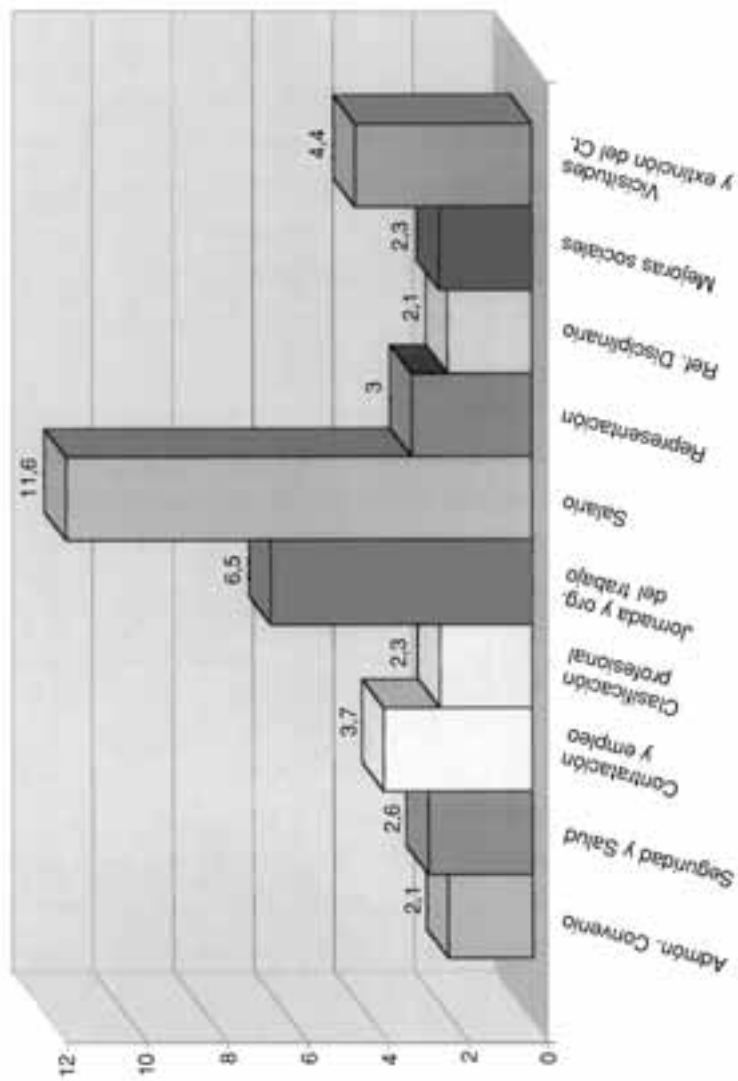


ANEXO 18. PERÍODOS DE FIRMAS

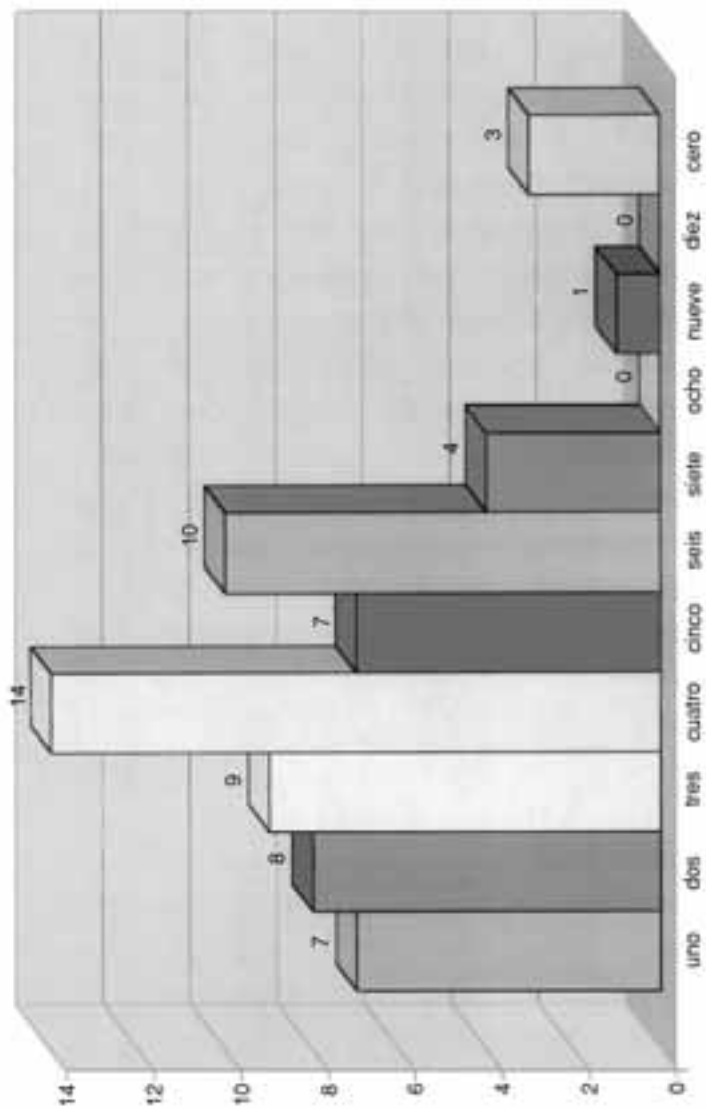


ANEXO 19. DIMENSIÓN CUANTITATIVA (n° artículos).

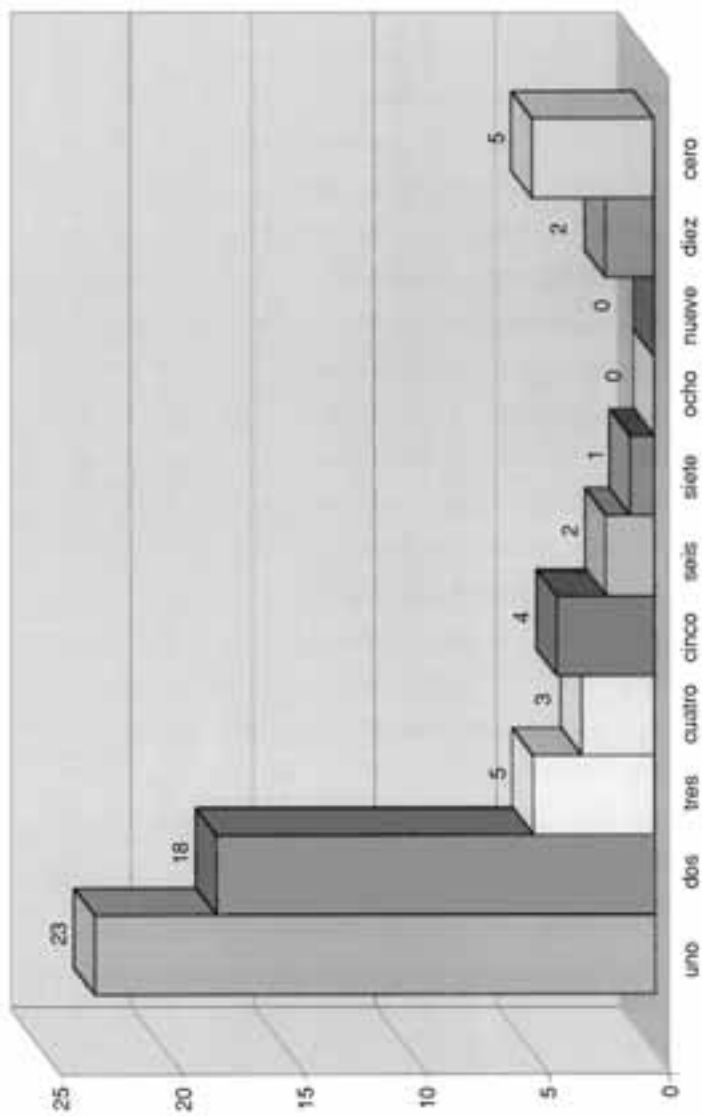
ANEXO 20. DIMENSIÓN CUANTITATIVA (nº medio de artículos por convenio y materia).



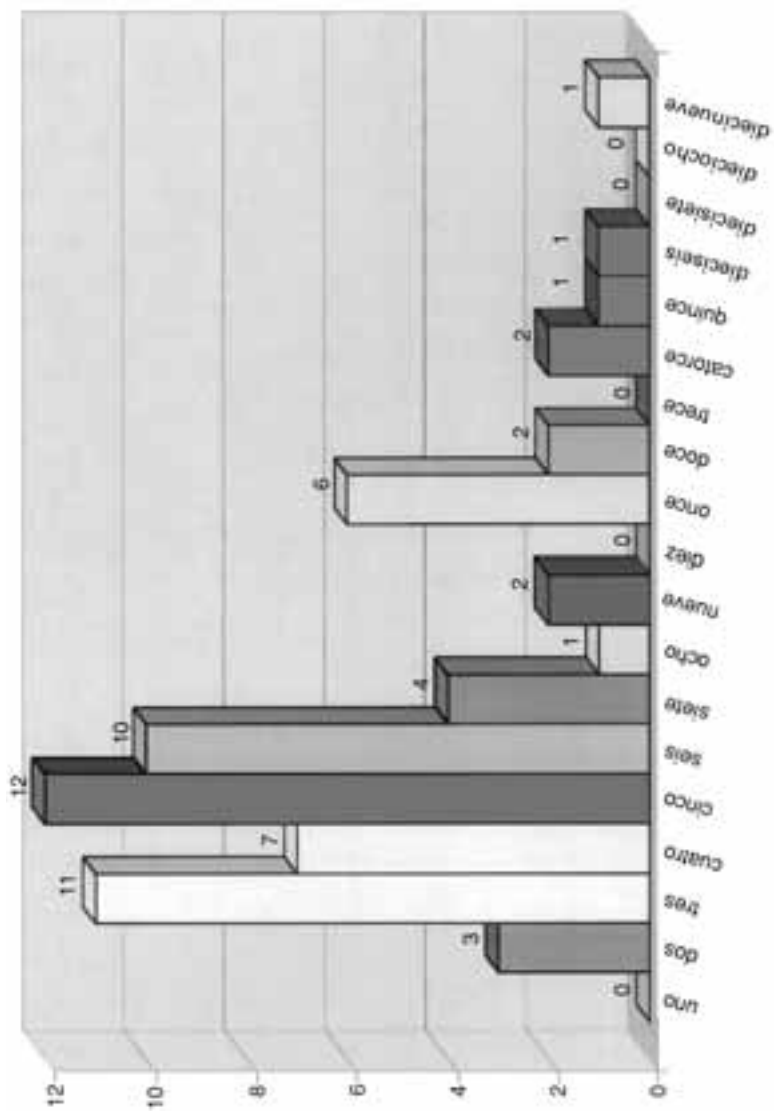
ANEXO 21. CONTRATACIÓN Y EMPLEO (n.º artículos)



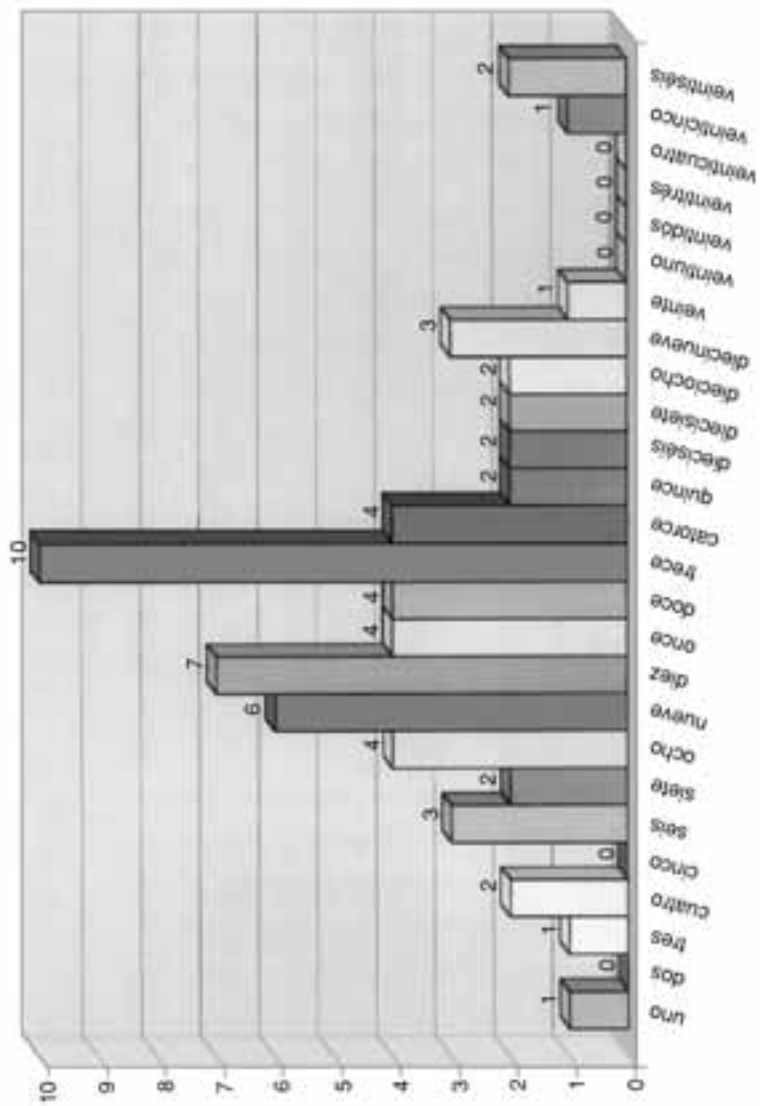
ANEXO 22. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y F.P. (n.º artículos)



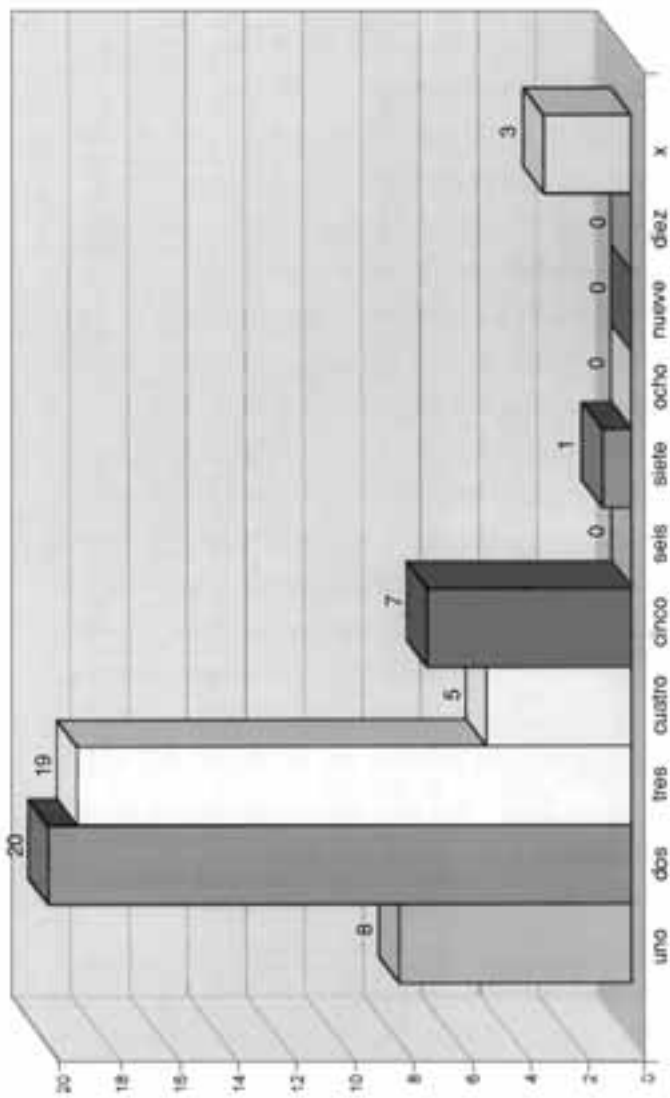
ANEXO 23. JORNADAS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (n.º artículos)



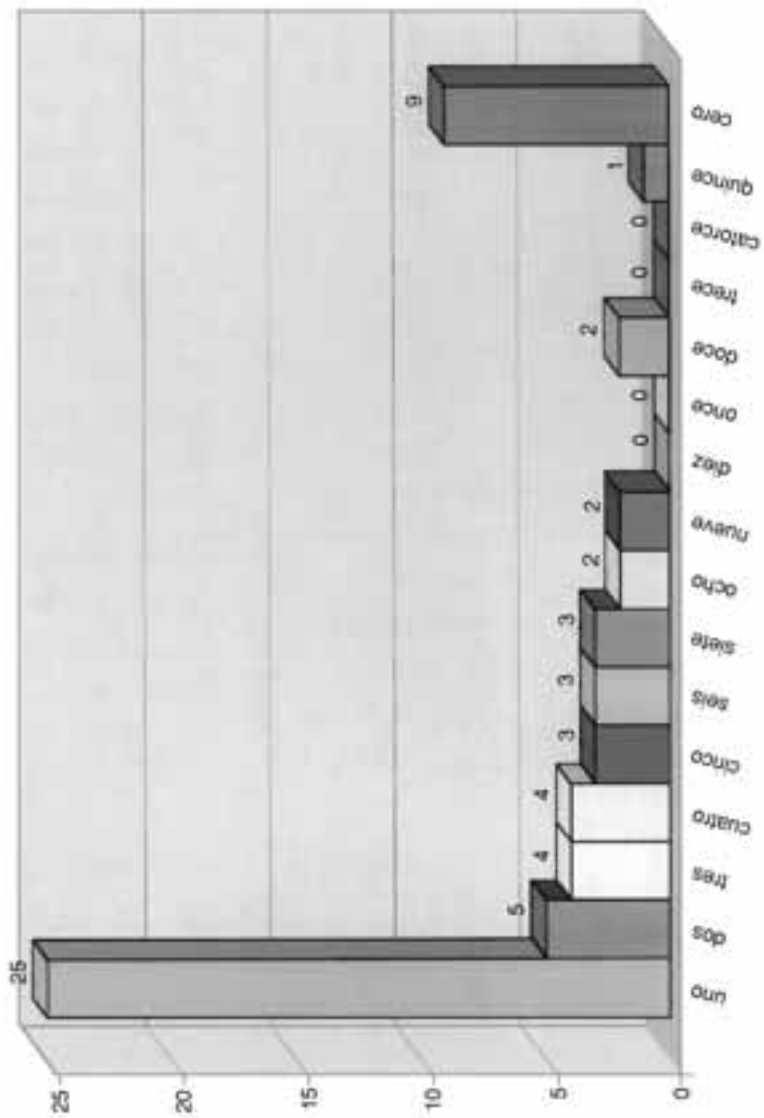
ANEXO 24. ESTRUCTURA SALARIAL (n.º artículos)



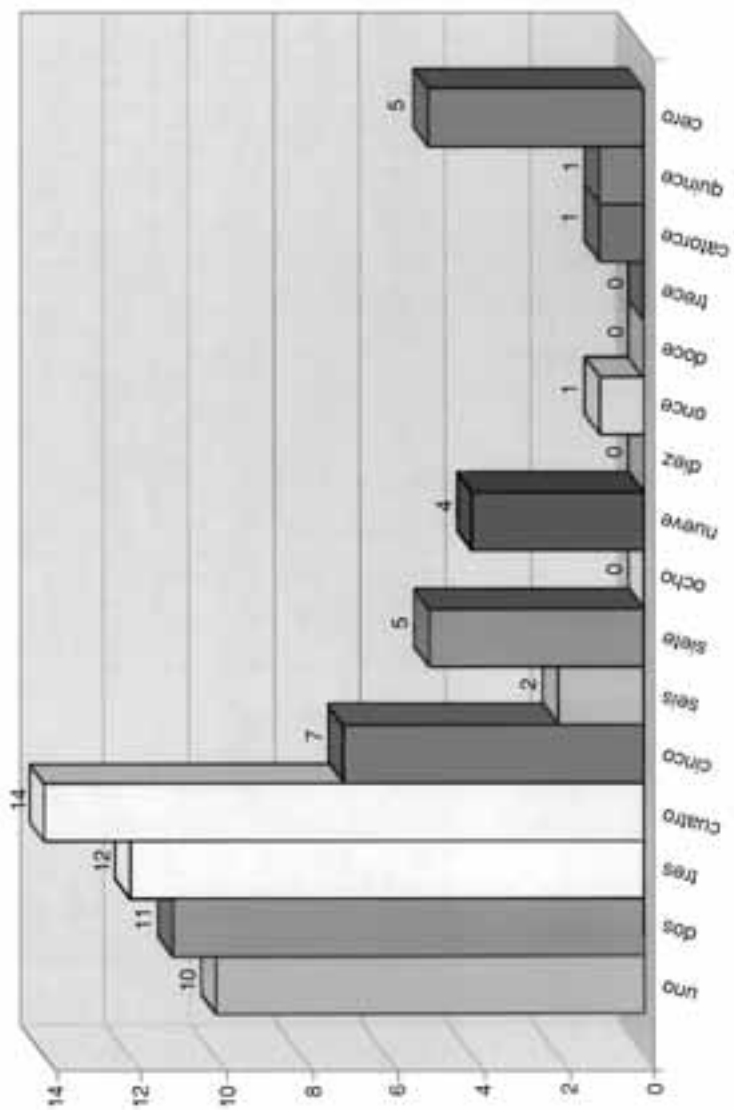
ANEXO 25. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (n.º artículos)



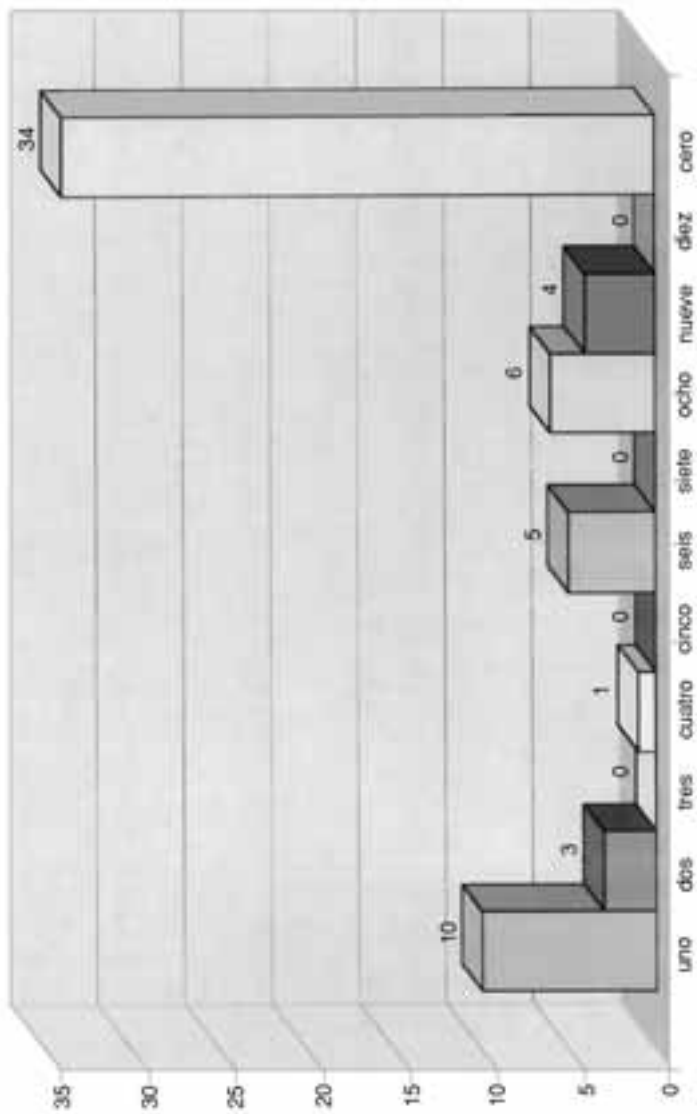
ANEXO 26. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (n.º artículos)



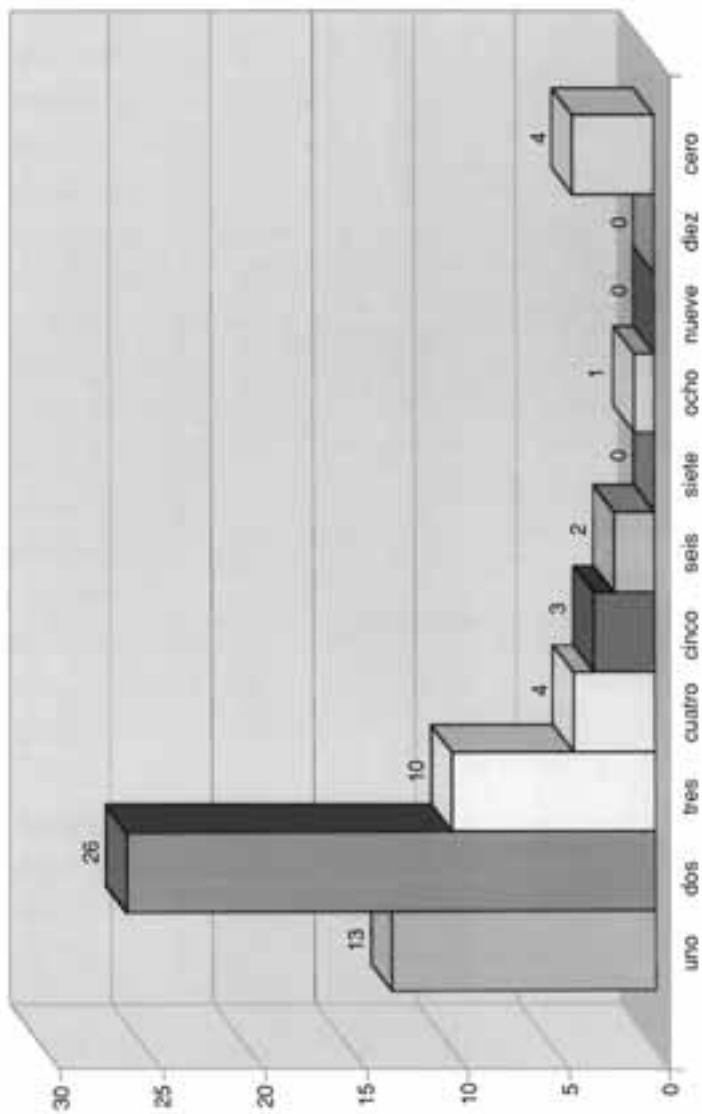
ANEXO 27. VICISITUDES Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO (n.º artículos)



ANEXO 28. RÉGIMEN DISCIPLINARIO (n.º artículos)



ANEXO 29. MEJORAS SOCIALES (n.º artículos)



ANEXO 30 CONVENIOS DE EMPRESA

I. SIDERURGIA

METALÚRGICA GALAICA S.A.
NUEVA MONTANA QUIJANO SIDERÚRGICA S.L.
FUNDITUBO S.A.
BELLOTA HERRAMIENTAS S.A.
MANTENIMIENTO DE SISTEMAS GEC ALSTHOM
TRANSPORTES S.A.
ACERALIA TRANSFORMADOS S.A. (DOS)
INSPAL METAL, S.A.
ROCA RADIADORES S.A.
COMERCIAL COINTRA S.A.
FLABESA
FABRICAS LUCÍA DEL NORTE
SISTEMAS E INSTRUMENTACIÓN S.A.
CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES S.A.

II. METALGRÁFICA

COMERCIAL DE ENVASES DE NAVARRA S.A.

III. BIENES DE EQUIPO MECÁNICO

THYSSEN BOETTICHER S.A.(Madrid y Valencia)
BUHLER S.A.(N)
GEC ALSTHOM TRANSPORTES Y ELECTROMECAÁNICA
S.A

IV. BIENES DE EQUIPO ELÉCTRICO

ABB SSERVICE S.A.(N)
AEG AUTOMATIZACIÓN S.L.
ELECTRONICA/INFORMÁTICA/TELECOMUNICACIONES
SINTEL S.A

AMPER SERVICIOS S.A.
ALCATEL CABLE S.L.
INDRA ESPACIO S.A.
SIEMENS NIXDORFF S.A.
FUJITSU SORBUS S.A.
FUJITSU ICL ESPAÑA S.A.
INDRA DTD S.A.(N)
LINEA BLANCA
DOMAR S.A.(N)
MIELE S.A. (N)
ELECTROLUX ESPAÑA S.A.
BOSCH SIEMENS ELECTRODOMÉSTICOS(B/S/H)

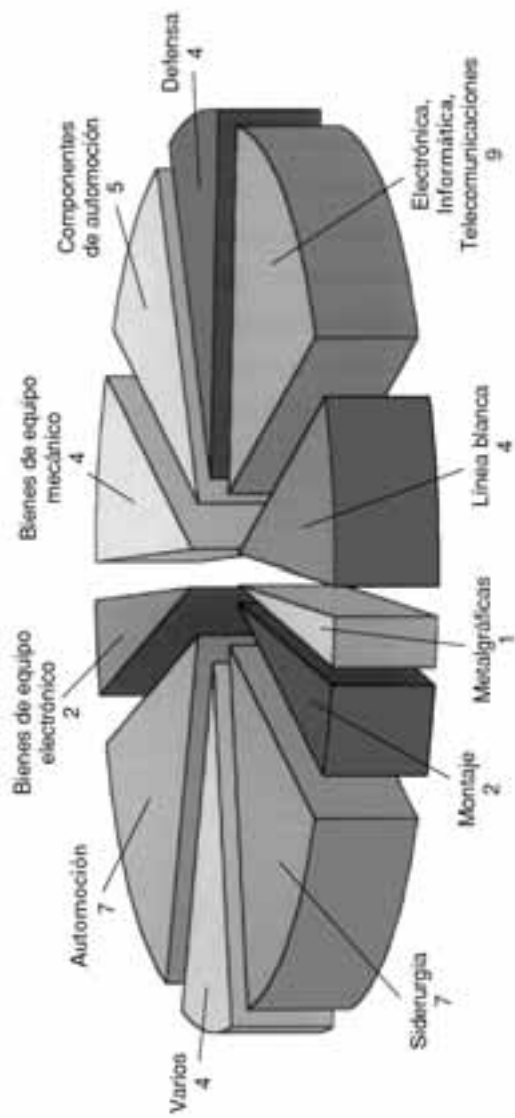
V. AUTOMOCIÓN Y COMPONENTES DE AUTOMOCIÓN

VOLKSWAGEN NAVARRA S.A.
FASA-RENAULT. (N)
SEAT S.A.
FORD ESPAÑA S.A.
IVECO PEGASO S.A.(N)
PEUGEOT ESPAÑA S.A. (N)
OPEL ESPAÑA
VB AUTOBATERÍAS S.A.
VALEO DISTRIBUCIÓN S.A.
TUDOR S.A.
DELPHI ASIENTOS S.A.
ROBERT BOSCH S.A.

VI. OTROS TRANSPORTES

SBB BLINDADOS S.A.(N)
BAZAN.CONSTRUCCIONES NAVALES
C.A.S.A. (N)
EMPRESA NACIONAL SANTA BARBARA DE INDUSTRIAS MILITARES S.A.

ANEXO 31. CONVENIOS DE EMPRESA



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL METAL

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos viene realizando estudios en profundidad de la Negociación Colectiva en diferentes sectores, entre los que se incluye el del Metal, cuya importancia tanto cualitativa como cuantitativa es notoria, especialmente destacada en las ramas de fabricación de productos metálicos, metalurgia y fabricación de automóviles.

Para el estudio e informe sobre este sector, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha tenido la oportunidad de poder contar con la valiosísima colaboración del Profesor D. Santiago González Ortega, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid y su equipo de investigadores, Profesora D.^a Henar Merino Senovilla, Profesor D. Manuel Correa Carrasco y D.^a M.^a Gema Quintero Lima, dando como resultado el exhaustivo y fundamentado Informe que, gracias a la gestión de la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy puede ofrecer esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la presente publicación.

ISBN 84-8417-027-6



9 788484 170273